


Согласовано  
на заседании Управляющего совета  
МОБУ «СОШ № 1» пгт. Пойковский  
протокол от 10.12 2020 № 6

Утвержден  
Приказом МОБУ «СОШ № 1»  
пгт. Пойковский  
от 12 декабря 2020 № 628-0  
Директор  Кокорев В.Н.



**Положение  
о конфликте интересов работников  
Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 1» пгт.Пойковский**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МОБУ «СОШ № 1» пгт.Пойковский (далее – организации), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с настоящим Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.
3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости занимаемой должности.

**II. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

4. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:
  - 4.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
  - 4.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
  - 4.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
  - 4.4. соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов;
  - 4.5. защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.
5. Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

**III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования**

6. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо организации, ответственное за противодействие коррупции, назначенное приказом руководителя.
7. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.
8. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:
  - при приеме на работу;
  - при назначении на новую должность;
  - при возникновении конфликта интересов.
9. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

#### IV. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

10. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю организации.
11. Руководитель организации рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.
12. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем организации и должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.
13. Формы урегулирования конфликта интересов:
  - 13.1. ограничение доступа работника организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
  - 13.2. добровольный отказ работника организации или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
  - 13.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника организации;
  - 13.4. перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
  - 13.5. отказ работника организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
  - 13.6. увольнение работника организации в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
  - 13.7. увольнение работника организации в соответствии с пунктом 7.1. части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.
14. По письменной договоренности организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.
15. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации,

вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интереса организации.

V. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

16. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:
  - 16.1. руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
  - 16.2. избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
  - 16.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
  - 16.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.