

**ПРИНЯТО**  
на заседании педагогического совета  
протокол от «30» августа 2024г. №1

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом директора МБОУ «Емецкая СШ»  
от 30 августа 2024 г. № 81

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О принятии работниками МБОУ «Емецкая СШ» мер по предотвращению  
или урегулированию конфликта интересов**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБОУ «Емецкая СШ», в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. В настоящем Положении используются понятия, определенные Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

3. Основной целью настоящего Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБОУ «Емецкая СШ» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, а основной задачей - ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников учреждения на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

4. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в МБОУ «Емецкая СШ», с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МБОУ «Емецкая СШ» вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Исключение составляет руководитель учреждения, на которого распространяется действие Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в отношении руководителей муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий, учредителем которых является администрация Холмогорского муниципального округа Архангельской области, утвержденного постановлением администрации Холмогорского муниципального округа Архангельской области от 14 марта 2024 года № 47.

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

6. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

7. Формы урегулирования конфликта интересов работников должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

### **III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и его урегулирования**

8. В учреждении установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

- 1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- 3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

9. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом учреждения и доводится до сведения всех ее работников.

10. Принятие мер по раскрытию конфликта интересов, недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов является обязанностью работника учреждения.

11. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

12. Ответственным за прием сведений, предоставляемых работником учреждения при раскрытии конфликта интересов, является должностное лицо учреждения, ответственное за противодействие коррупции (далее – ответственные лица).

13. Полученная ответственными лицами информация, подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня её поступления в журнале регистрации, после чего незамедлительно передается на рассмотрение в Комиссию по урегулированию конфликта интересов. (далее – Комиссия).

14. Поступившая информация тщательно проверяется Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

15. Рассмотрение Комиссией поступившей информации о раскрытии конфликта интересов происходит конфиденциально.

16. Комиссия рассматривает информацию о раскрытии конфликта интересов и принимает по ней решения в порядке и сроки, установленные Положением о Комиссии по урегулированию конфликта.

17. По результатам рассмотрения информации о раскрытии конфликта интересов Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования.

18. В случае принятия Комиссией решения о том, что при исполнении должностных обязанностей работника личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов, Комиссия рекомендует руководителю учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации:

принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

обеспечить принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

рекомендовать работнику принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

19. Руководитель учреждения самостоятельно определяет способы урегулирования конфликта интересов, указанные в пункте 20 настоящего Положения.

20. Способы урегулирования конфликта интересов:

ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

добровольный отказ работника 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;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

отказ работника организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения; увольнение работника организации в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение работника организации в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

21. Приведенный в пункте 20 настоящего Положения перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

22. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

#### **IV. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

23. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник обязан:

руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов и (или) интересов состоящих с ним в близком родстве

или свойстве лиц (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), граждан или организаций, с которыми работник, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **V. Ответственность работников за несоблюдение Положения о принятии работниками мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов**

24. За несоблюдение Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

25. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия по пункту 7.1. части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

---

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению о принятии работниками МБОУ  
«Емецкая СШ», мер по предотвращению или  
урегулированию конфликта интересов

**ЖУРНАЛ регистрации информации о раскрытии конфликта интересов**

Регистрационн ый номер	Дата поступления	Данные обратившегося лица (Ф.И.О., должность)	Краткое содержание информации	Ф.И.О., должность лица, принявшего информацию