

Подписан цифровой подписью:
Полидаускене Людмила Владимировна
DN: O="МБОУ ""Брин-Наволоцкая СШ""",
CN=Полидаускене Людмила
Владимировна, E=bnshkola@yandex.ru
Основание: Я подтверждаю этот документ
Расположение:
Дата: 2026.08.19 09:53:38+03'00'

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МБОУ
«Брин-Наволоцкая СШ» Холмогорского
муниципального округа Архангельской
области
от 30 августа 2024 года № 175/1 с

**Положение о принятии работниками МБОУ «Брин-Наволоцкая СШ»
Холмогорского муниципального округа Архангельской области, мер по
предотвращению или урегулированию конфликта интересов**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБОУ «Брин-Наволоцкая СШ» (далее - образовательная организация), 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 Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников образовательной организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, а основной задачей - ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников образовательной организации на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

4. На основании примерного типового положения образовательной организацией разработано настоящее Положение о принятии работниками мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Ознакомление гражданина, поступающего на работу в образовательную организацию, с Положением, производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников образовательной организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Исключение составляет руководитель муниципальной организации, 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 образовательной организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

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

соблюдение баланса интересов образовательной организации и работника образовательной организации при урегулировании конфликта интересов;

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

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

III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования

8. В образовательной организации 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 образовательной организации 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 образовательной организации.

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 образовательной организации при раскрытии конфликта интересов, является должностное лицо образовательной организации, 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 (Приложение 1 к Положению), после чего незамедлительно передается на рассмотрение в Комиссию образовательной организации по урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия образовательной организации).

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

15. Рассмотрение комиссией образовательной организации поступившей информации о раскрытии конфликта интересов происходит конфиденциально.

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

17. По результатам рассмотрения информации о раскрытии конфликта интересов комиссия образовательной организации может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником образовательной организации, 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 образовательной организации личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов, комиссия рекомендует руководителю образовательной организации 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 образовательной организации принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

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

20. Способы урегулирования конфликта интересов:

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

добровольный отказ работника образовательной 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;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника образовательной организации;

перевод работника образовательной организации 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 образовательной организации;

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 Положения перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности образовательной организации и работника образовательной организации, 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 образовательной организации и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам образовательной организации.

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

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

руководствоваться интересами образовательной организации 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 образовательной организации, 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 образовательной организации за несоблюдение положения о принятии работниками мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

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

25. За непринятие работником образовательной организации 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 «Брин-Наволоцкая СШ»
Холмогорского муниципального округа
Архангельской области, мер по
предотвращению или урегулированию
конфликта интересов

ЖУРНАЛ регистрации информации о раскрытии конфликта интересов

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

Лист ознакомления
с Положением о принятии работниками МБОУ «Брин-Наволоцкая СШ»
Холмогорского муниципального округа Архангельской области, мер по
предотвращению или урегулированию конфликта интересов

ФИО работника	подпись	дата