

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА ПАВЛА ИВАНОВИЧА
КАШУРИНА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТЕМРЮКСКИЙ
РАЙОН

П Р И К А З

от 02 сентября 2024 года

№ 439

ст.Курчанская

Об утверждении Положения о конфликте интересов МБОУ СОШ № 4.

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях реализации Национального плана противодействия коррупции, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 29.06.2018г. № 378, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов МБОУ СОШ № 4 (далее Положение).
2. Разместить на сайте ответственного за школьный сайт Частикову А.В., учителю информатики Положение.
3. Заместителю директора по УВР Саркисян Л.С. довести содержание Положения до членов педагогического коллектива.
4. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ СОШ № 4



Т.Г.Штеба

Принято на заседании
педагогического совета
протокол № 1 от 30 августа 2024 г



Утверждаю
Директор МБОУ СОШ № 4
Т.Г. Штеба

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского
Союза Павла Ивановича Кашурина
муниципального образования Темрюкский район

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) МБОУ СОШ № 4 принято положение о конфликте интересов.

2. Используемые в положении понятия и определения.

Положение о конфликте интересов МБОУ СОШ № 4 (далее – Положение) – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов – это ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая и косвенная) сотрудника организации влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника организации и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда интересам организации.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения.

Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

- учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7. Способы разрешения конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решения по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или не надлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим и может корректироваться в процессе деятельности организации.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Ответственный за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является ответственный за противодействие коррупции.