

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Сепольская основная общеобразовательная школа»
(МБОУ «Сепольская ООШ»)**

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол от 20.06.2025 г №8



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «Сепольская ООШ»
/ Л.В.Чугайнова
Приказ от 20.06.2025 г № 104-ОД

**Положение
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в МБОУ «Сепольская ООШ»»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающих у работников МБОУ «Сепольская ООШ» (далее – Школа), в ходе исполнения ими трудовых функций.

Понятие «конфликт интересов» установлено статьей 10 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2. Настоящее Положение распространяется на директора, заместителей директора, а также на работников Школы, должности которых включены в перечень должностей в организации, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками (далее – работники).

3. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на работника либо должностное лицо, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений

II. Принципы урегулирования конфликта интересов

4. Урегулирование конфликта интересов в организации осуществляется на основе следующих принципов:

1) обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;

2) индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;

3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;

4) соблюдение баланса интересов организации, и её работников при урегулировании конфликта интересов;

5) защита работника Школы от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Школой.

III. Рассмотрение вопроса о возникшем,

а также о возможном возникновении конфликта интересов

5. В случае возникновения или возможного возникновения у работника Школы личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также, если ему стало известно о

совершении коррупционного правонарушения в Школе, работник подает на имя директора уведомление (приложение 1 к настоящему Положению), которое регистрируется в Журнале регистрации уведомлений (приложение 2 к настоящему Положению).

Понятия «личная заинтересованность» установлено Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ « О противодействии коррупции».

6.Принятие, рассмотрение поступившего уведомления осуществляется по поручению директора Школы работником либо должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

7. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.

8. По результатам рассмотрения работником или должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, подготавливается мотивированное заключение.

9.В мотивированном заключении отражаются выводы по результатам рассмотрения уведомления.

10.Мотивированное заключение и другие материалы в течение 7 рабочих дней со дня поступления уведомления докладываются директору Школы.

11.Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.

12.Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает директор Школы.

13.В случае возникновения конфликта интересов (в том числе при поступлении уведомления о возникновении конфликта интересов) Школа не позднее 3 рабочих дней со дня его выявления уведомляет Управление образования.

IV. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

14.Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимаются следующие меры:

- ограничение доступа работника к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;

- отстранение (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;

- пересмотр и изменение трудовых функций работника;

- временное отстранение работника от должности;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

- увольнение работника по инициативе работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15.Организация в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации.