

Муниципальное бюджетное учреждение образования
Бугульминского муниципального района
Республики Татарстан

П Р И К А З

г.Бугульма

№ 297-0/11

от 09.12 2020г.

Об утверждении положения
в новой редакции

В соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», в целях предотвращения, выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими должностных (трудовых) обязанностей

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Муниципальном бюджетном учреждении образования Бугульминского муниципального района Республики Татарстан (Приложение №1) в новой редакции.
2. Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Муниципальном бюджетном учреждении образования Бугульминского муниципального района Республики Татарстан, утвержденное приказом начальника МБУО от 20.08.2018г. № 274 - о/д, считать утратившим силу.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель начальника



И.А.Гарафутдинова

ПОЛОЖЕНИЕ
о мерах
по предотвращению и урегулированию
конфликта интересов
в Муниципальном бюджетном учреждении образования
Бугульминского муниципального района
Республики Татарстан

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции».

1.2. Настоящее положение определяет в рамках реализации уставных целей и задач муниципального бюджетного учреждения образования Бугульминского муниципального района Республики Татарстан (далее по тексту – МБУО) систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

1.3. Основной задачей деятельности МБУО по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является:

- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 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.

1.4. Действие положения распространяется на всех работников МБУО вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.5. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, находящимся в трудовых отношениях с МБУО, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми такое лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.6. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

2.1. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – 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.

3. Виды раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок урегулирования

3.1. В МБУО устанавливаются виды раскрытия 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.

4. Меры по разрешению конфликта интересов

4.1. В МБУО предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.2. Поступившая информация проверяется начальником МБУО с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.3. В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы их разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника учреждения 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;
- 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 учреждения;
- увольнение работника по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее

исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.4. Если ситуация, сведения о которой были предоставлены работником, не является конфликтом интересов, то она не нуждается в специальных способах урегулирования.