

МАОУ «СОШ д. Починок»

Утверждено
приказом директора
от « 19 » 04 2016 г. № 37-к

Положение о конфликте интересов

д. Починок 2016г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», на основании Типового положения о конфликте интересов работников государственных (муниципальных) учреждений, а также иных организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед исполнительными органами государственной власти Свердловской области и органами местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области.

1.2. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная (прямая или косвенная) заинтересованность работника школы влияет или может повлиять на надлежащее исполнение должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работников школы, с одной стороны, и правами и законными интересами школы, деловыми партнерами школы, способная привести к причинению вреда правам и законным интересам школы, её деловых партнеров.

1.3. Действие положения о конфликте интересов распространяется на всех работников школы вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

- обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов школы и работника школы при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) общеобразовательным учреждением.

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

3. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ШКОЛЫ И ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ

- 3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является заместитель директора по ВР.
- 3.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.
- 3.3. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:
- при приеме на работу;
 - при назначении на новую должность;
 - при возникновении конфликта интересов.
- 3.4. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4. ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Декларация о конфликте интересов направляется руководителю организации.

Руководитель организации рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для школы рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

О рассмотрении декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем организации конфиденциально.

4.2. Формы 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 от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника в соответствии со ст.80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника организации в соответствии с пунктом 7.1 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

4.3. По письменной договоренности организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА ШКОЛЫ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуации и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.