

ПРИНЯТО
общим собранием работников
МАОУ СОШ № 1 г. Холмска
Протокол № 1 от 19.01.2016 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 19.01.2016 г. № 19
с изменениями, утвержденными
приказом от 11.07.2016 г. № 229

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 1 Г. ХОЛМСКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ХОЛМСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ»
САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

- 1.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ОУ является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
- 1.2. Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников ОУ и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.
- 1.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

- 2.1. Конфликт интересов ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ОУ влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника ОУ и правами и законными интересами ОУ, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ОУ, работником которой он является.
- 2.2. Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.
- 2.3. Положение о конфликте интересов (далее Положение) - это внутренний документ ОУ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. КРУГ ЛИЦ, ПОДПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 3.1. Действие Положения распространяется на всех работников ОУ вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с ОУ на основе гражданско-правовых договоров.

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ОУ

- 4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ОУ положены следующие принципы:
 - 4.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - 4.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для ОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - 4.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4.1.4.соблюдение баланса интересов ОУ и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

5.ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. Работники ОУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

5.1.1.при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ОУ - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

5.1.2.избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.1.3.раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

5.1.4.содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ОУ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ

6.1. Для раскрытия конфликта интересов работники ОУ могут используют следующие способы:

6.1.1.раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

6.1.2.раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

6.1.3.разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3. ОУ принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.5.В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения ОУ использует следующие способы, в том числе:

6.5.1.ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

6.5.2.добровольный отказ работника ОУ 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;

6.5.3.пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

6.5.4.временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

6.5.5.перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6.5.6.отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОУ;

6.5.7.увольнение работника из ОУ по инициативе работника;

6.5.8.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.

6.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ОУ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ОУ.

7. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩЕМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

7.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих(имеющихся) конфликтах интересов, является должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в ОУ.

7.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора ОУ, который назначает срок ее рассмотрения.

7.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

7.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией. Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора ОУ. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор ОУ в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.