

Утверждено
Приказом директора школы
« 01 » 09 2016

Положение о конфликте интересов

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ « О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Настоящее Положение является локальным актом ГБОУ СОШ №3 «ОЦ» с.Кинель-Черкассы, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

1.4. Под личной заинтересованностью работника ОУ понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денежных средств, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников ОУ под роспись.

2. Цели и задачи положения о конфликте интересов.

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

2.2. Целью настоящего Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников ОУ и возможных негативных последствий конфликта интересов для ОУ.

2.3. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения.

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками ОУ и находящихся в трудовых отношениях, а также на физических лиц, сотрудничающих с ОУ на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в ОУ.

4.1. В основу работы по управлению конфликтами 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 репутационных 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. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ОУ и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.
- 5.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
- 5.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
- 5.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
- 5.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 5.1.4. Ежегодное раскрытие сведений о конфликте интересов (заполнение декларации о конфликте интересов).
- 5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 5.3. Директором ОУ из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (лицо, ответственное за реализацию мероприятий по противодействию коррупции).
- 5.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется специально создаваемым для этого структурным подразделением ОУ - Комиссия по противодействию коррупции.
- 5.5. ОУ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 5.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 5.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтов интересов.
- 5.8. Ситуация, сведения о которой были представлены, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 5.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
- 5.9.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
- 5.9.2. 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.
- 5.9.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.
- 5.9.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.
- 5.9.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
- 5.9.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.
- 5.9.7. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОУ.
- 5.9.8. Увольнение работника из ОУ по инициативе работника.

- 5.9.9. 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.
- 5.9.10. Иные способы разрешения конфликта интересов.
- 5.10. 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.
6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.
- 6.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- 6.1.1. при принятии решений по вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ОУ без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей, третьих лиц;
- 6.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 6.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 6.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
7. Заключительные положения.
- 7.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора ГБОУ СОШ №3 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы и вступает в силу с момента его утверждения.
- 7.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается приказом директора школы.
- 7.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.