


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Уканская средняя общеобразовательная школа

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзной организации

 Н.С. Дмитриева

« 05 » мая 2018 г.



СВЕРЖДАЮ

Директор школы

И.П. Васильева

20 18 г.

Присказ №169

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов в МБОУ Уканская средняя общеобразовательная школа

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов - ситуация, при которой у работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов в МБОУ Уканская средняя общеобразовательная школа (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение определяет общие принципы и подходы, а также содержит перечни основных мер, которые используются в МБОУ Уканская средняя общеобразовательная школа для предотвращения потенциального, выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.

1.3. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками МБОУ Уканской средней общеобразовательной школы

2. Основные принципы управления конфликтом интересов.

В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- 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 организации 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) организацией.

3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники обязаны:

- 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.

4. Предотвращение конфликта интересов.

4.1. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей между работниками организации осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

4.2. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники организации обязаны:

- соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и локальных актов диспансера;
- четко исполнять свои должностные обязанности;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;
- обеспечить сохранность служебной тайны, а также сохранность персональных данных.

4.3. Указанный перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

5. Основные типы конфликта интересов.

В деятельности организации потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов:

- конфликт интересов между работниками;
- конфликт интересов между руководством и работниками;
- конфликт интересов между работниками и обучающимися их родителями (законными представителями);
- конфликт интересов между работниками и сторонними организациями.

6. Выявление конфликта интересов.

6.1. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками организации в ходе своей текущей деятельности.

6.2. В целях выявления конфликта интересов организация обеспечивает учет всей входящей корреспонденции. В случае если во входящей корреспонденции содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения:

- директора школы;
- заместителей директора школы по УВР и ВР, ДО;

6.3. В случае выявления конфликта интересов в ходе проверок такая информация доводится до сведения директора школы.

7. Урегулирование конфликта интересов

7.1. Директор школы, заместители директора по УВР, ВР и ДО, работники организации используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов организации, работников, обучающихся их родителей (законных представителей).

7.2. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании.

7.3. В случае получения информации о наличии конфликта интересов заместители директора по УВР, ВР и ДО обязаны удостовериться в наличии конфликта интересов, выяснить причины и урегулировать конфликт интересов.

7.4. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов заместители директора по УВР, ВР и ДО обязаны информировать директора школы о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты.

7.5. В случае получения информации о наличии конфликта интересов директор школы обязан удостовериться в наличии конфликта интересов и назначить лицо (группу лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов.

Возможные способы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - добровольный отказ работника организации 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 организации;
 - увольнение работника из организации 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.
- 7.7. В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке стороны конфликта обращаются в суд.
- 7.8. Указанный в настоящем разделе перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

8. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрением этих сведений является заместитель директора по УВР.

9. Ответственность за неисполнение настоящего Положения.

9.1. Директор школы и сотрудники образовательной организации, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Положения.

9.2. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.