

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАОУ СОШ №2
№ 10/1 от 22.01.2018 г.

Директор МАОУ СОШ № 2
Л.Ф. Гаузер



ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 2

1. Общие положения.

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

1.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в образовательной организации принято Положение о конфликте интересов.

1.3. 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.

2. Цели и задачи Положения о конфликте интересов

2.1. Цель Положения о конфликте интересов - регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности своих работников в образовательной организации.

2.2. Задачи:

2.2.1. определение основных принципов управления конфликтом интересов в организации;

2.1.2. установление порядка раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования;

2.1.3. использование возможных способов разрешения возникшего конфликта интересов;

2.1.4. установление обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

2.1.5. обозначение круга лиц, попадающих под действие положения;

2.1.6. определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в образовательной организации

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации положены следующие принципы:

3.1.1.обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

3.1.2.индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3.1.3.конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

3.1.4.соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

4.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

4.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

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

4.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов

5.1. В образовательной организации возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

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.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Образовательная организация берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы образовательная организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Образовательная организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

5.4.2. добровольный отказ работника лица 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;

5.4.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

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

5.4.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

5.4.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

5.4.8. увольнение работника из организации по инициативе работника;

5.4.9. 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.

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

5.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

5.7. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются заместитель руководителя, специалист по кадрам, руководитель. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально