

Утверждаю
директор школы МОУ СОШ № 89

Н.В. Лапшаури

приказ от 09.12.2015 № 9



Положение о конфликте интересов муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 89 г. Сочи

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 89 г. Сочи (далее – МОУ СОШ № 89), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МОУ СОШ № 89 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 МОУ СОШ № 89, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МОУ СОШ № 89.

Под личной заинтересованностью работника МОУ СОШ № 89 понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками МОУ СОШ № 89 и находящимися с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц, сотрудничающих с МОУ СОШ № 89 на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников МОУ СОШ № 89.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении средней общеобразовательной школе № 89 г. Сочи

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МОУ СОШ № 89 положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МОУ СОШ № 89 при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов МОУ СОШ № 89 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) МОУ СОШ № 89.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении средней общеобразовательной школе № 89 г. Сочи

3.1. В соответствии с условиями настоящего положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

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

3.3. Руководителем МОУ СОШ № 89 из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

3.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Конфликтной комиссией, в состав которой включаются: администрация МОУ СОШ № 89, председатель профсоюзной организации, иные работники.

3.5. МОУ СОШ № 89 берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами конфликтной комиссии с целью оценки серьезности возникающих для МОУ СОШ № 89 рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

- добровольный отказ работника МОУ СОШ № 89 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 МОУ СОШ № 89;

- увольнение работника из МОУ СОШ № 89 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.

По договоренности МОУ СОШ № 89 и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.9. 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.

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

Утверждаю

И. Дашаур

**в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении
средней общеобразовательной школе № 89 г. Сочи**

4.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МОУ СОШ № 89 – 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.

Положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с методическими рекомендациями по разработке и внедрению организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальным занятости РФ 8 ноября 2013 г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 89 г. Сочи (далее – МОУ СОШ № 89), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МОУ СОШ № 89 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 МОУ СОШ № 89, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МОУ СОШ № 89.

Под личной заинтересованностью работника МОУ СОШ № 89 понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения исполнения должностных обязанностей доходов в виде денег, имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных ценностей себя или для третьих лиц.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками МОУ СОШ № 89, независимо от их статуса в трудовых отношениях, вне зависимости от наличия у них гражданства Российской Федерации, а так же на физических лиц, являющихся работниками МОУ СОШ № 89 на основании гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание Положения является частью трудового договора работников МОУ СОШ № 89.