

Утверждаю:
Директор КГБОУ
«Ачинская школа № 2»
Е.В.Стрельцова
«20» января 2017г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работника
краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
«Ачинская школа №2»

1. Настоящее Положение о конфликте интересов работника краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Ачинская школа № 2» (далее – Положение) разработано в соответствии с пунктом 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 02.03.2016) «Об образовании в Российской Федерации», Методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации от 8 ноября 2013 года по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

2. Положение – это локальный нормативный правовой акт учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников учреждения между собой, профилактики конфликта интересов, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами учреждения.

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

4. Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

5. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения 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) учреждением.

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

- 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.

8. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего 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.

9. «Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при совместной работе с родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника учреждения;

разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов».

10. В случае, если проверка подтвердит наличие конфликта интересов, для его разрешения могут использоваться различные способы, в том числе:

- 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

11. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

12. Для предотвращения конфликта интересов работникам образовательного учреждения необходимо следовать кодексу этики и служебного поведения работника краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Ачинская общеобразовательная школа-интернат № 2».

13. Работник учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе в письменной форме обратиться в комиссию по профилактике коррупционных или иных правонарушений краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Ачинская общеобразовательная школа-интернат № 2».

Рассмотрен и утвержден на собрании
трудоу коллектива КГБОУ «Ачинская школа № 2»

«19» января 2017г.

Протокол № 2 от 19.01.2017 года