

УТВЕРЖДАЮ:
приказ от 11.04.2016 № 47-А
директор МАОУ «СОШ № 96» г. Перми

СОГЛАСОВАНО:
Управляющим советом
МАОУ «СОШ № 96» г. Перми
протокол от 11.04.2016 № 2
председатель Управляющего совета

 Д.А. Вебер

ПРИНЯТО:
Общим собранием работников
МАОУ «СОШ № 96» г. Перми
протокол от 11.04.2016 № 4
председатель Общего собрания

 /С.В.Чупина

Положение
о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в
Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 96» г. Перми

г.Пермь, 2016

Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Настоящее положение определяет в рамках реализации уставных целей и задач МАОУ «СОШ № 96» г. Перми систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в МАОУ «СОШ № 96» г. Перми. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у педагогического 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1. Основная задача деятельности МАОУ «СОШ № 96» г. Перми по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

- 1.1. Основной задачей деятельности МАОУ «СОШ № 96» г. Перми по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
- 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.
- 1.2. Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.
- 1.3. Под личной заинтересованностью указанных лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов учреждения.

1.4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность вышеуказанных лиц влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам учреждения.

2. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

- 2.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 2.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 2.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 2.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования

В учреждении устанавливаются виды раскрытия конфликта интересов:

- 3.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 3.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 3.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 3.4. раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

4. Меры по разрешению конфликта интересов

- 4.1. В учреждении предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.2. Поступившая информация проверяется руководителем.
- 4.3. В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы их разрешения:
 - 4.3.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- 4.3.2. 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;
 - 4.3.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - 4.3.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - 4.3.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - 4.3.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - 4.3.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
 - 4.3.8. увольнение работника из организации по инициативе работника;
 - 4.3.9. 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.
- 4.4. Ситуация, сведения о которой были предоставлены работником, не является конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.