

Принято решением
Управляющего совета
протокол № 04
«27» 05 2016

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ Школа № 17
А.Ш. Ямгурчин
«23» 06 2016 №-220

ПОЛОЖЕНИЕ №11-16
о комиссии по этике, служебному поведению и урегулированию
конфликта интересов Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Школа №17 городского округа
город Уфа Республики Башкортостан

I. Общие положения

Комиссия по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия) Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Школа №17 городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее - Учреждение) является одним из механизмов по урегулированию конфликтных ситуаций в Учреждении.

Данный документ определяет перечень возможных для работников Учреждения конфликтных ситуаций в связи с трудовой деятельностью в Учреждении, механизм и процедуру урегулирования конфликта, а также алгоритм действий работника в определенных ситуациях.

При этом под конфликтом интересов, исходя из аналогии закона возможно понимать ситуацию, 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 граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства. Соответственно, личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, является возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Конфликтные ситуации могут быть и при оказании работником применительно к каждому из оказываемых Учреждением уставных видов деятельности (получатель соответствующих услуг состоит с ним в родственных либо дружественных отношениях, работник является учредителем или акционером, или сам является потребителем оказываемой услуги в качестве, например, индивидуального предпринимателя и т.д.).

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

в Учреждении организуется и проводится с учетом положений статей 1, 10 Федерального закона от 25.12.2008 года № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции».

II. Выявление и блокировка конфликтных ситуаций

Работнику рекомендуется:

- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;
- уведомлять руководителя Учреждения о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Работник обязан:

- уведомить руководителя Учреждения о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений (склонение может проявляться как со стороны сторонних лиц, так и от коллег);
- уведомить руководителя Учреждения о ставших известными работнику случаях составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, злоупотребления должностными полномочиями и т.д.

Руководитель Учреждения, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

При этом предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов. Конфликт интересов также может быть разрешен другими способами, не противоречащими действующему законодательству.

Работник или работодатель в соответствии с законодательством не могут быть привлечены к юридической ответственности за непринятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Уведомление о возможности возникновения конфликта интересов регистрируется в журнале входящей документации Учреждения и передается в Комиссию по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении. В случае, если руководитель Учреждения усматривает в действиях (бездействии) соответствующего работника признаки преступления либо правонарушения, он вправе обратиться в правоохранительные органы.

III. Порядок создания комиссии

Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива открытым голосованием.

В состав Комиссии включаются работники Учреждения в количестве девяти человек. Председателем Комиссии избирается лицо, ответственное за

профилактику коррупционных и иных нарушений.

Решение Комиссии принимается большинством голосов и фиксируется в протоколе заседания комиссии. Комиссия самостоятельно определяет сроки принятия решения в зависимости от времени, необходимого для детального рассмотрения конфликта, в том числе для изучения документов, сбора информации и проверки её достоверности.

Комиссия несёт персональную ответственность за принятие решений. Решение Комиссии может быть обжаловано в установленном законодательством порядке.