

Порядок уведомления работодателя о возникновении конфликта интересов и урегулирования выявленного конфликта интересов в МОБУ СОШ № 1 с. Бакалы муниципального района Бакалинский район Республики Башкортостан

1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с требованиями Федерального закона от 25, № Т7Э-ФЗ «О противодействии коррупции» и определяет порядок уведомления работников работодателя о возникновении или возможности возникновения конфликта интересов, перечень сведений, содержащихся в уведомлении, и порядок урегулирования выявленного конфликта интересов в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении средняя общеобразовательная школа № 1 с. Бакалы муниципального района Бакалинский район Республики Башкортостан (далее МОБУ СОШ № 1 с. Бакалы)

2. Конфликт интересов ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами отдела образования.

- Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника, членов его семьи, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами,

3. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, в целях чего обязан в письменной форме уведомить руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно

4. Сообщение о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения оформляется в письменной форме в виде уведомления по утвержденной форме (Приложение к Порядку).

5. В уведомлении указывается:

- а) фамилия, имя, отчество работника, направившего уведомление;
- б) занимаемая должность;
- в) информация о ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение

им своих должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами отдела образования (излагается в свободной форме);

г) информация о личной заинтересованности работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, о возможности 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;

д) дата подачи уведомления. Уведомление, поданное работником, подписывается им лично.

7. Регистрация уведомлений осуществляется в Журнале учета уведомлений о возникновении конфликта интересов (далее - журнал) должностным лицом ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в отделе образования.

8. На уведомлении ставится отметка о его поступлении с указанием даты и регистрационного номера по журналу, на копии уведомления делается письменная отметка о дате и времени получения уведомления.

9. Руководитель в целях предотвращения или урегулирования конфликта интересов вправе изменить должностное или служебное положение работника, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей.

10. Руководитель рассматривает вопрос о несоблюдении работником требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, по итогам чего принимает одно из следующих решений:

а) установить, что работник соблюдал требования у: служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов; б) установить, что работник не соблюдал требования к служебному поведению (или) требования об урегулировании конфликта интересов,

В этом случае руководитель указывает работнику на недопустимость нарушения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, либо применяет к работнику конкретную меру ответственности.