

«Утверждаю»

Директор ГБОУ лицея № 16 г. Жигулевска



..... И.В.Русских

приказ по ГБОУ лицейю № 16 г. Жигулевска
от « 21 » мая 2018 г. № 167-од

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
многопрофильного лицея № 16
города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области**

2018 год

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области многопрофильного лицея № 16 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области, включая структурные подразделения «детский сад “Вишенка”» и «детский сад “Красная Шапочка”» (далее – Лицей) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
 - Федеральным законом Российской Федерации «О противодействии коррупции» от 25.12.2008г. №273-ФЗ;
 - Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ;
 - Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты населения Российской Федерации от 08.11.2013г.
- 1.3. Положение разработано для оптимизации взаимодействия педагогических и иных работников с другими участниками образовательных отношений, предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работника, 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 обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.
- 1.4. Целью Положения является урегулирование и предотвращение конфликтов интересов работников Лицея и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Лицея.
- 1.5. Положение распространяется на всех работников Лицея вне зависимости от уровня занимаемой должности.
- 1.6. Используемые в Положении понятия и определения:
 - **Личная заинтересованность работника (представителя организации)** – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.
 - **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и / или деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

- 2.1. Основной задачей деятельности Лицея по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
- 2.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Лицее положены следующие принципы:

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

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работников и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

- 3.1. В Лицее установлены следующие способы 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 ситуации конфликта интересов.
- 3.2. В случае выявления факта возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работник Лицея обязан в письменной форме проинформировать об этом директора Лицея, руководителей структурных подразделений, являющихся ответственными за прием сведений о возникшем конфликте интересов.
- 3.3. При приеме на работу директор Лицея, руководители структурных подразделений, ответственные за набор и расстановку кадров, должны не допускать ситуаций, способных привести к конфликту интересов (наличие подконтрольности и подчиненности близких родственников).
- 3.4. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо Лицея, ответственное за противодействие коррупции.

4. Возможные способы разрешения конфликта интересов

- 4.1. С целью оценки серьезности возникающих рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов в Лицее используются следующие способы его разрешения:
 - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
 - добровольный отказ работника Лицея 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;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Лицея;
 - увольнение работника Лицея по инициативе работника;
 - увольнение работника по инициативе работодателя за повторное грубое нарушение Устава Лицея.

Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Лицея и работника могут быть найдены иные формы его урегулирования.

- 4.2. Лицей в целях предотвращения и выявления конфликта интересов:
 - обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого работника с Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников и настоящим положением;

- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до работников Лицея содержания Положения о нормах профессиональной этики педагогических работников и настоящего положения;
- создает комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- обеспечивает конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

5.1. Работники Лицея в целях предотвращения конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Лицея – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников и настоящим Положением;
- соблюдать режим защиты информации.

5.2. В случае несоблюдения Положения о конфликте интересов работники несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.