

Принято:
Общим собранием трудового коллектива
МБОУ лицея №3
протокол № 2 от 13.05.2024г.

Утверждаю
Директор МБОУ лицея №3
Н.С.Погорелова
15.05.2024г.



**Положение
о конфликте интересов работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лицея № 3**

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в МБОУ лицея №3 (далее лицее) разработано на основании Федерального закона № 273-ФЗ от 25 декабря 2008 г. «О противодействии коррупции», Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», с учетом Положения о противодействии коррупции в лицее, а также Положения о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в лицее (далее Комиссия), в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Уставом лицея.

1.2. Данное Положение о конфликте интересов в лицее обозначает основные понятия, определяет основные принципы управления конфликтами интересов, круг лиц, попадающий под действие положения, условия, при которых может возникнуть конфликт интересов, регламентирует порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, ограничения, обязанности и ответственность работников лицея.

1.3. Настоящее Положение о конфликте интересов разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников лицея, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для лицея.

1.4. Положение о конфликте интересов служит для оптимизации взаимодействия работников лицея с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта педагогического работника, при котором у него 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 обучающихся и их родителей (законных представителей).

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

1.6. Правовое обеспечение конфликта интересов работников лицея определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в лицее является Комиссия.

1.7. При возникновении ситуации конфликта интересов работников лицея должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта

1.8. Положение о конфликте интересов в лицее включает следующие аспекты:

- цели и задачи о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов лицея;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником лицея и порядок его

урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта

интересов;

-обязанности работников лицея в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

-определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрении этих сведений;

-ответственность работников лицея за несоблюдение настоящего Положения

1.9. Действие настоящего Положения о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов в лицее распространяется на всех работников лицея вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

2. Основные понятия

2.1. Конфликт интересов работника – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающихся и их родителей или их законных представителей.

2.2. Личная заинтересованность работника - возможность получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. 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 каждого конфликта интересов и его урегулирования;

-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).

4. Круг лиц, попадающих под действие положения

4.1. Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников лицея вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с лицеем на основе гражданско-правовых договоров.

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов

5.1. Под определение конфликта интересов в лицее попадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе выполнения должностных обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.

5.2. В лицее выделяют следующие условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

- получение подарков и услуг;

- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;

- небезвыгодные предложения педагогу от родителей (законных представителей)

обучающихся;

- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучающихся;
- сбор финансовых средств на нужды классы или школы от родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение установленных в лицее запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации об обучающихся и других работников) и т.д.

5.4. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника:

- участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;
- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимся, которых он обучает;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника лицея.

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

6.1. Случаи возникновения у работника лицея личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений в лицее.

6.2. С целью предупреждения возможного конфликта интересов педагогического работника реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и педагогических работников, учитывается мнение Педагогического совета;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники или иные участники образовательных отношений лицея;
- обеспечивается информационная открытость в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации;
- осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами лицея;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в лицее;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников лицея.

6.3. Работник лицея, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, в праве обратиться в Комиссию по урегулированию споров, в функции которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

6.4. Порядок принятия решений Комиссии и их исполнения устанавливаются локальным нормативным актом.

6.5. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для лицея рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы лицей может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с

последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный директором лица, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

6.7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников лица. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбирать наиболее мягкую меру 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.

6.8. При принятии решения о выборе конкретного метода решения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятно того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам лица.

6.9. Комиссия может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место и использовать различные способы его разрешения в том числе:

- ограничение доступа работников лица к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников или их 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 работников;
- перевод сотрудников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами лица;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- увольнение работника из лица 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.

6.10. Приведенный перечень способов разрешения конфликтов интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.11. Для предотвращения конфликта интересов работников необходимо следовать Положению о профессиональной этике работников лица.

6.12. До принятия решения Комиссией в соответствии с действующим законодательством, директор лица принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

6.13. Решение Комиссии, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренным указанным решением или может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7. Ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

7.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций) при которых всегда возникает конфликт интересов работников лица, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.2. На педагогических работников при осуществлении ими профессиональной

деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом лица;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностью родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся.

7.3. Педагогические работники обязаны соблюдать данные ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными и нормативными актами лица.

8. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулирования конфликтов интересов.

8.1. Положением о конфликте интересов в лице устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

8.2. Работники лица обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.3. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора лица.

8.4. Директор лица в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии.

8.5. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

9. Ответственность

9.1. Ответственным лицом лице за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор лица.

9.2. Ответственное лицо в лице за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников:

- утверждает Положение о конфликте интересов в лице;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;
- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов работника, организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- организует контроль состояния работы в лице по предотвращению и урегулированию

конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

9.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия согласно пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

9.4. Все работники лица несут ответственность за соблюдение настоящего Положения о конфликте интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение является нормативным актом, принимается на Общем собрании работников лица и утверждается приказом директора лица.

10.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренным п.10.1 настоящего Положения.