

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБОУ «ФМЛ»

от 20.02.17 № 3

Директор МБОУ «ФМЛ»

Докучаев В.П.

« 20 » 02 2017

ПРИНЯТО

на Совете Лицея МБОУ
«ФМЛ»

от 17.02.17 № 3

Председатель Совета Лицея

Муханов Д.А.

« 17 » 02 2017

Положение о конфликте интересов работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Физико-математический лицей»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Физико-математический лицей» (далее - Учреждение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.
- 1.2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.
- 1.3. Используемые в положении понятия и определения:
Участники образовательных отношений - обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники Учреждения и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.
Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.
Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем Учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.
- 1.4. Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с Учреждением.
- 1.5. Положение рассматривается Педагогическим советом Учреждения, имеющим право вносить в него изменения и дополнения, принимается Советом Лицея и утверждается приказом руководителя Учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

- 2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении могут быть положены следующие принципы:
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.
- 2.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников Учреждения реализуются следующие мероприятия:
- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников школы, учитываются мнения советов родителей, обучающихся, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
 - обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
 - обеспечивается информационная открытость деятельности в соответствии с требованиями действующего законодательства;
 - осуществляется чёткая регламентация деятельности работников локальными нормативными актами школы;
 - осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.
- 2.3. Обязанности работников:
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
 - избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;
 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- 2.4. Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения.

3. Ситуации конфликта интересов в Учреждении

- 3.1. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:
- репетиторство с учащимися, которых обучает;

- получение работником подарков или услуг;
- работник собирает деньги на нужды Учреждения;
- работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся;
- получение работником небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) учащихся, которых он обучает;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся и другие;
- нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, подделка документов Учреждения и т.п.

4. Порядок урегулирования конфликта интересов

- 4.1. В целях рассмотрения вопросов конфликта интересов и содействию в их урегулировании, в Учреждении создана специальная комиссия по урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия).
- 4.2. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию для определения наличия или отсутствия конфликта.
- 4.3. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 4.5. Комиссия может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
 - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - добровольный отказ работника Учреждения 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;
 - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
 - увольнение работника из Учреждения 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;

- другие способы (в каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования).
- 4.6. Решение Комиссии может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
 - 4.7. Комиссия 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.
 - 4.8. До принятия решения Комиссии руководитель Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, образовательных отношений.
 - 4.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать 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. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.
 - 4.10. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о комиссии по урегулированию конфликта интересов Учреждения.

5. Ответственность работников за несоблюдение требований Положения

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

Положение рассмотрено
на Педагогическом совете
Протокол № _____
« ____ » _____