

ПРИНЯТО

На педагогическом совете

МОУ «ЛИЦЕЙ № 230» Г.ЗАРЕЧНОГО

Протокол №1 от 28.08.2020г.

УТВЕРЖДЕНО

МОУ «ЛИЦЕЙ № 230» Г.ЗАРЕЧНОГО



И.Н. Литвинова

приказ от 28.08.2020г. № 108 /ОД

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

МОУ «ЛИЦЕЙ № 230» Г.ЗАРЕЧНОГО

Н.С. АНТОНЕНКО

Положение о конфликте интересов работников МОУ «ЛИЦЕЙ № 230» Г.ЗАРЕЧНОГО

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников (далее - Положение) МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЛИЦЕЙ № 230» Г.ЗАРЕЧНОГО (далее - лицей) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач бюджетного лица.

1.2. Основной задачей деятельности лица по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников лица на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника лица влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами лица, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации лица.

Под личной заинтересованностью работника лица понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников лица, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников лица под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для лица при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования; соблюдение баланса интересов лица и работника лица при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника лица от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником лица и урегулирован (предотвращен).

3.1. Действие данного Положения распространяется на всех работников лица вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдения Положения также распространяется и на физические лица, выполняющие для лица работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров.

4. Обязанности работника лица в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Работник лица при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы лица, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами лица без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.2. Работник лица при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности лица или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами лица.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником лица

5.1. В Учреждении применяются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

5.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

5.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

5.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

5.2. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо лица, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений.

5.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя лица сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.4. Указанное в пункте 5.3 настоящего Положения сообщение работника лица передается должностному лицу лица, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников лица о наличии личной заинтересованности. Рассмотрение полученных сведений в таком сообщении проводится Комиссией по урегулированию споров лица.

5.5. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в

устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.6. Лицей берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственным за профилактику коррупционных правонарушений с целью оценки серьезности возникающих для лица рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы лица 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.

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

5.8.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

5.8.2. добровольный отказ работника 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;

5.8.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

5.8.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

5.8.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

5.8.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

5.8.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами лица;

5.8.8. увольнение работника из лицея по инициативе работника;

5.8.9. 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.

Данный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности лица и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.9. 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 лица.

6. Ответственность работников лицея за несоблюдением настоящего Положения

6.1. В лицее требуется соблюдения работниками настоящего Положения при соблюдении процедур информирования работников о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения. Каждый работник, при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под роспись с Положением и локальными нормативными актами, касающимися предотвращения и урегулирования конфликта интересов сотрудников, изданными в лицее. Работники лицея, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящего Положения, а также за действие (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

Принято, пронумеровано и скреплено печатью
(подпись)) листах

Директор МОУ «Лицей № 230» г.Заречного

И.Н. Литвинова

