

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ

Академического лицея
им. Г. А. Псахье

«31» августа 2021г.
Профком МБОУ
Академический лицей
им. Г. А. Псахье

Г. В. Желтова



ПРИНЯТО

На общем собрании
трудового коллектива
МБОУ Академического
лицея им. Г. А. Псахье

«31» августа 2021г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБОУ Академического
лицея им. Г. А. Псахье
Г. В. Починок
Приказ от 31.08.2021г.



**Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов
в МБОУ Академическом лицее им.Г.А.Псахье.**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Положение по предупреждению и урегулированию конфликта интересов в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Академическом лицее г.Томска имени Г.А.Псахье (далее — Положение) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями на 26 мая 2021 года), Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Академическом лицее г.Томска имени Г.А.Псахье (далее - лицей) с другими участниками образовательных отношений по предоставлению образовательных услуг и создание условий обучающимся для получения образования, профилактики конфликта интересов педагогических и иных работников лицея, при котором у педагогического и иного работника лицея 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 и иным работником лицея профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами участников образовательных отношений лицея.

1.3. Настоящее Положение - это внутренний документ лицея, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников лицея в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей, а также предотвращающий конфликт интересов в деятельности работников лицея, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для лицея.

II. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. Участники образовательных отношений - это обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. Конфликт интересов работника - это:

А) ситуация, при которой 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 другого работника, а также лиц, обучающихся в гимназии и их родителей (законных представителей) по каким-либо вопросам;

Б) ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.3. *Личная заинтересованность* - возможность сотрудником при исполнении должностных обязанностей получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) должностным лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми должностное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.4. *Кодекс* - это:

- А) свод законов, относящихся к какой-либо области права;
- Б) совокупность правил поведения, убеждений, взглядов и т.п.

III. УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ ВОЗНИКАЕТ ИЛИ МОЖЕТ ВОЗНИКНУТЬ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ В ЛИЦЕЕ.

3.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник лицея может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- А) работник лицея за оказание услуги берет деньги у участников образовательных отношений, минуя установленный порядок приема денег у участников образовательных отношений через бухгалтерию лицея;
- Б) работник лицея, оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные услуги после работы;
- В) работник лицея небескорыстно использует возможности участников образовательных учреждений лицея;
- Г) работник лицея получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;
- Д) работник лицея рекламирует участникам образовательных отношений лицея организаций, оказывающие любые платные услуги;
- Е) работник лицея рекомендует участникам образовательных отношений Учреждения, физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
- Ж) работник лицея в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- З) работник лицея участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- И) работник лицея принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений гимназии с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым

связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

К) работник лицея использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

Л) иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

3.2. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник лицея может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

А) педагог лицея ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;

Б) педагог лицея «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;

В) педагог лицея осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает;

Г) педагог лицея осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;

Д) педагог лицея получает подарки и услуги;

Е) педагог лицея участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;

Ж) педагог лицея в наличной форме собирает деньги на нужды класса, лицея;

З) педагог лицея участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;

И) педагог лицея получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;

К) педагог лицея участвует в распределении бонусов для учеников;

Л) педагог лицея небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся;

М) педагог лицея нарушает установленные в лицее запреты;

Н) иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

IV. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ.

4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников лицея вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4.2. Обязанность соблюдать настоящее Положение закрепляется и для участников образовательных отношений лицея, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

V. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ЛИЦЕЕ.

5.1. 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.

5.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в лицее положены следующие принципы:

А) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте

- интересов;
- Б)** индивидуальное рассмотрение и оценка reputационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- В) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- Г)** соблюдение баланса интересов лицея и работника при урегулировании конфликта интересов;
- Д)** защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) лицем.

VI. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ЛИЦЕЕ.

- 6.1. Работник лицея, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников лицея и урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия), в компетенцию которой входит рассмотрение вопросов, связанных с урегулированием ситуаций, когда личная заинтересованность лиц влияет или может повлиять на объективное исполнение ими должностных обязанностей.
- 6.2. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
- 6.3. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 6.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 6.5. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является уполномоченный работодателем ответственный за профилактику коррупционных нарушений.
- 6.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для лицея рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 6.7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников лицея.
- 6.8. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:
- 6.8.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
- 6.8.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
- 6.8.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 6.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.
- 6.10. Более жесткие меры Комиссии следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными.

6.11. 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 лицея.

6.12. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия может прийти к следующим выводам:

6.12.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.12.2. Конфликт интересов имеет место, поэтому необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:

А) ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

Б) добровольный отказ работников лицея 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;

В) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников лицея;

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

Д) перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

Е) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

Ж) отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами лицея;

З) увольнение работника из лицея по инициативе работника;

И) 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.

6.13. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

6.14. В каждом конкретном случае по договоренности лицея и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.15. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам лицея необходимо следовать Кодексу педагогического работника МБОУ Академического лицея им.Г.А.Псахье по предотвращению конфликта интересов.

VII. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ.

7.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

7.1.1. Директор лицея.

7.1.2. Председатель Рабочей группы по противодействию коррупции.

7.1.3. Заместитель председателя Рабочей группы по противодействию коррупции.

7.7.4. Должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в лице.

7.2. Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально.

VIII. ОГРАНИЧЕНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА РАБОТНИКОВ ЛИЦЕЯ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

- 8.1. На педагогических работников лицея при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:
- 8.1.1. Запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся.
 - 8.1.2. Запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает в лицее.
 - 8.1.3. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом лицея.
 - 8.1.4. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений.
 - 8.1.5. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом лицея.

IX. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.

- 9.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников лицея в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- 9.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами лицея - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
 - 9.1.2. Нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами лицея, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов.
 - 9.1.3. Гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения.
 - 9.1.4. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам лицея, которые могут привести к конфликту интересов.
 - 9.1.5. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
 - 9.1.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

X. ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПО НЕДОПУЩЕНИЮ В ЛИЦЕЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.

- 10.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в лицее реализуются следующие мероприятия:
- 10.1.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников лицея, учитывается мнение Совета лицея, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов).
 - 10.1.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений.
 - 10.1.3. Обеспечивается информационная открытость лицея в соответствии с требованиями действующего законодательства.

- 10.1.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами лицея.
- 10.1.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования.
- 10.1.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учеников лицея.
- 10.1.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников лицея.
- 10.1.8. В случае возникновения конфликта интересов работники лицея незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя лицея.
- 10.1.9. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников лицея.
- 10.1.10. Руководитель лицея в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии.
- 10.1.11. 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.
- 10.1.12. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
- 10.1.13. До принятия решения Комиссии директор лицея в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений.
- 10.1.14. Все работники лицея несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЛИЦЕЯ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

- 11.1. Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника лицея независимо от занимаемой должности.
- 11.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника лицея к ответственности в случаях, установленных применимым правом.
- 11.3. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданского-правового, административного или уголовного преследования.
- 11.4. За непринятие работником лицея мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которой он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1. части 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.
- 11.5. Руководители лицеев всех уровней обязаны подавать работникам и участникам образовательных отношений пример законопослушного и этичного поведения и активно

поддерживать исполнение настоящего Положения.

11.6. Лицей доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие участники образовательных отношений и контрагенты лицея будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с лицем или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, а также представляя интересы лицея в отношениях с третьими сторонами.

XII. ДРУГИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 12.1. Лицей гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе лицея в связи с соблюдением требований данного Положения или сообщением лицея о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.
- 12.2. Лицей не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.
- 12.3. Лицей ожидает, что работники и контрагенты лицея, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом директору лицея.