



**Положение о конфликте интересов
Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Якутский городской лицей»
городского округа «город Якутск»**

1. Общие положения

Настоящее Положение о конфликте интересов Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Якутский городской лицей» городского округа «город Якутск» (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральных законов от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 19 февраля 2009 года № 668-З № 227-IV «О противодействии коррупции в Республике Саха (Якутия)», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), Кодексом этики и служебного поведения работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Якутский городской лицей» городского округа «город Якутск» и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Положение разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении «Якутский городской лицей» городского округа «город Якутск» (далее - Лицей), при котором у 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 им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами клиентов Лицея, их законных представителей и родственников, а также контрагентов Лицея по договорам.

2. Цели и задачи

- 2.1. Регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Лицея и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Лицея.
- 2.2. Ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3. Термины и определения

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Лицея (представителя Лицея) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей;

Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Лицея и (или) лицами, состоящими с ним в близком родстве или свойстве (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Лицея и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Лицея, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник Лицея позволяет частному либо иному интересу, действующему извне, существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени Лицея, конкурировать против Лицея по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым учреждением сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации Лицея.

4. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Лицея вне зависимости от занимаемой должности.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов

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 репутационных 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) учреждением.

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

6.1. В соответствии со статьей 9.2. Закона Республики Саха (Якутия) от 19.02.2009 г. № 668-З № 227-IV «О противодействии коррупции в Республике Саха (Якутия)» обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возлагается:

- **на работников**, замещающих отдельные должности, включенные в перечни, установленные исполнительными органами государственной власти Республики Саха (Якутия) и органами местного самоуправления, на основании трудового договора, в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед исполнительными органами государственной власти Республики Саха (Якутия), органами местного самоуправления.

6.2. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников Лицея в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Лицея - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

б) 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;

в) гарантировать, что частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

г) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых частные интересы будут противоречить интересам Лицея, которые могут привести к конфликту интересов;

д) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

е) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Лицея и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

7.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Лицея. В Лицее установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

б) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

в) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.2. 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.

7.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководство Лицея гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

7.4. Поступившая информация тщательно проверяется ответственным лицом за профилактику коррупционных и иных правонарушений с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.5. Рассмотрение полученной информации и принятие решения проводится Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), созданной в Лицее.

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

а) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов (в этом случае Комиссия может использовать различные способы его разрешения);

в) признать, что работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов (в этом случае Комиссия рекомендует руководителю Лицея применить к работнику конкретную меру ответственности).

7.7. Способы разрешения возникшего конфликта интересов:

а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

б) добровольный отказ работника организации 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с

УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая приводит
или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо,
представившее
уведомление

(подпись)

_____"__"_____
(расшифровка подписи)

20__ г.

Лицо,
принявшее
уведомление

(подпись)

_____"__"_____
(расшифровка подписи)

20__ г.