

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Лицей «Технический» имени С.П.Королева» городского округа Самара**  
443084 г. Самара, ул. Воронежская, 232. Тел. (846) 953-20-71, 953-38-25. E-mail: 63stl@mail.ru

**ПРИНЯТО**

На Совете МБОУ лицея «Технический»  
г.о. Самара  
Протокол №02 от 31.08.2018

**ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ**

Приказом № 672 от 10.09.2018 г.  
МБОУ лицея «Технический» г.о. Самара

Директор *Бочков* И.А.Бочков

## **Положение об урегулировании конфликта интересов**

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «лицей «Технический» имени С. П. Королева» городского округа Самара (далее – Лицей ).

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

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

1.4. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Лицея вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с МБОУ лицем «Технический» г.о. Самара на основе гражданско-правовых договоров.

### **2. Основные принципы управления конфликтом в Лицее.**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Лицее положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Лицея при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Лицея и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Лицеем.

**3. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.**

3.1. В Лицее выделяют следующие условия:

3.1.1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника.

3.1.2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

3.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

3.2.1. Педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия, направленные на повышение качества достижений ученика(воспитанника), у одних и тех же учеников(воспитанников).

3.2.2. Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников (воспитанников).

3.2.3. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учащихся(воспитанников) и иных участников образовательных отношений.

3.2.4. Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учащихся( воспитанников).

3.2.5. Нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников Лицея.

3.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

3.3.1. Участие педагогического работника в наборе (приеме) учащихся(воспитанников).

3.3.2. Сбор финансовых средств на нужды учащихся(воспитанников) по доверенности родителей (законных представителей) учащихся( воспитанников).

5.2.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в Лицее.

5.2.3. Обеспечивается информационная открытость Лицея в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.2.4. Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Лицея.

5.2.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в Лицее.

5.2.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учащихся и воспитанников Лицея.

5.2.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в Лицее.

5.3. Педагогические работники Лицея обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.4. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора Лицея.

5.5. Директор Лицея в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязана вынести данный вопрос на рассмотрение Рабочей группы по противодействию коррупции в Лицее по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее — Рабочая группа).

5.6. Решение Рабочей группы при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника Лицея, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.7. Решение Рабочей группы при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника Лицея, может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

5.8. До принятия решения Рабочей группы директор Лицея в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений в Лицее.

5.9. Директор Лицея, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

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

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Лицея. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

6.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

6.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

6.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2. 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.

6.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель Рабочей группы.

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

6.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ДОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.6. В итоге этой работы Лицей может прийти к следующим выводам:

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

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

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

б) добровольный отказ работника Лицея 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) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

д) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Лицея.

е) увольнение работника из Лицея по инициативе работника.

ж) иной способ разрешения конфликта.

6.7. В каждом конкретном случае, но договоренности Лицея и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.8. 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.

6.9. 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.

## **7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

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

7.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Лицея — без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

7.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

7.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

7.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3. Всегда действовать — ситуация, при которой можно подстроиться, приемы, на основе которых работник может пойти на создание эксплатации, манипуляции (стратегии) обстоятельств и при которой же имеют место чисто позитивные интересы лиц, не имеющие личной заинтересованности работника в принятии решений Лицея, способные привести к противоречию личных интересов и интересов организаций, осуществляющих деятельность в сфере образования.

3.4. Действия, направленные на восприятие распространяющиеся на всех работников Лицея, независимо от уровня начинательных или должностных и по функциональным единицам, сотрудничество с МБОУ «Гимназия № 10» города Краснодара, направленные на работу по привлечению граждан.

## **2. Основные принципы управления конфликтами в Лицее**

2.1. В основу работы по управлению конфликтами в Лицее заложены следующие принципы:

2.1.1. Общественные интересы работников Лицея в решении конфликтов на первом месте.

Thesaurus Galeris

*Ceratodon purpureus*

