**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «АРТИНСКИЙ ЛИЦЕЙ»**

Утверждено и введено в действие приказом

от 30.10.2019г. № 134/2-од

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о конфликте интересов сотрудников Муниципального автономного**

**общеобразовательного учреждения «Артинский лицей»**

**и мерах по его урегулированию**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов сотрудников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Артинский лицей» и мерах по его урегулированию (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в рамках обеспечения эффективной реализации антикоррупционной политики Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Артинский лицей» (далее – Лицей).

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников Лицея в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

1) ***конфликт интересов*** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника Лицея влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника Лицея и правами, законными интересами Лицея, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Лицея;

2) ***личная заинтересованность сотрудника Лицея*** – заинтересованность сотрудника Лицея, связанная с возможностью получения сотрудником Лицея 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. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяется как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов. К близким родственникам относятся супруги, дети, родители, братья и сестры, родители супруга (супруги) и лица, совместно проживающие с ними.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников Лицея, вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**2. Основные принципы работы по управлению конфликтом интересов в Лицее**

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

следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Лицея при

выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов Лицея и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;

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

**3. Основные обязанности сотрудников Лицея в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Основные обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

при выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Лицея, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**4. Виды раскрытия конфликта интересов**

4.1. В Лицее устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

5.1. В Лицее предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов.

5.2. Сотрудники Лицея должны сообщать о любых конфликтах интересов директору Лицея (председателю комиссии по противодействию коррупции в Лицее).

5.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Форма заявления о конфликте интересов произвольная. В заявление должны быть указаны стороны и суть конфликта интересов.

5.4. Сотрудники Лицея должны после раскрытия конфликта интересов должны до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

5.5. Поступившие сведения проверяются директором (председателем комиссии по противодействию коррупции), а также членами комиссии по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для Лицея рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.7. Урегулирование (устранение) конфликта интересов осуществляется комиссией по противодействию коррупции в Лицее.

5.8. Комиссия по противодействию коррупции не позднее семи рабочих дней со дня поступления заявления должна выдать сотруднику письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

5.9. В результате рассмотрения конфликта интересов могут быть использованы следующие способы его разрешения:

ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

добровольный отказ сотрудника 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;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей сотрудника;

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

перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Лицея;

увольнение сотрудника по его собственной инициативе;

увольнение сотрудника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

5.10. По договоренности Лицея и сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.11. Выбор приемлемых процедур и методов устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Лицея. 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. Меры по предотвращение конфликта интересов**

6.1. Основными мерами по предотвращению конфликта интересов являются:

строгое соблюдение директором, сотрудниками Лицея обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации, Свердловской области, Уставом Лицея, должностными инструкциями, иными локальными нормативными актами Лицея;

распределение полномочий между директором и заместителями директора Лицея;

выдача определенному кругу сотрудников Лицея доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;

распределение должностных обязанностей сотрудников таким образом, чтобы

исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;

поддержание практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным вопросам, с использованием всей имеющейся в Лицее информации, в том числе бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;

запрет на использование, передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

**7. Ответственность сотрудников Лицея**

7.1. За непринятие сотрудником Лицея 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.