

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Лицей № 554 Приморского района Санкт-Петербурга**

«УТВЕРЖДАЮ»

Принято общим собранием работников
ГБОУ Лицей № 554 Приморского района
Санкт-Петербурга

Протокол № 3
от «14» сентября 20 14 г

Директор
ГБОУ Лицей № 554 Приморского района
Санкт-Петербурга

_____ Безбородая И.Н.
«14» сентября 20 14 г

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

1. Общие положения

- 1.1. Положение о конфликте интересов ГБОУ Лицей № 554 Приморского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.
- 1.2. Настоящее Положение является внутренним документом ГБОУ Лицей № 554 Приморского района Санкт-Петербурга (далее - Лицей), основной целью которого является установление порядка выявления, урегулирования и предотвращения конфликтов интересов в деятельности педагогических и иных работников Лицей в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.3. Используемые в Положении понятия и определения:
- конфликт интересов – ситуация, при которой прямая или косвенная личная заинтересованность работника, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами Лицея, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Лицея;
 - личная заинтересованностью при конфликте интересов – это 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 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 работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;
- Комиссия по противодействию коррупции Лицея – постоянно действующий совещательный орган Лицея, образованный для координации деятельности структурных подразделений Лицея и его должностных лиц (работников), иных субъектов системы противодействия коррупции по реализации антикоррупционной политики в Лицее.
- Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Лицея и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций

1.2 Содержание настоящего Положения доводится под роспись до сведения лиц, указанных в п. 1.4. Действующая редакция размещается в информационной системе сети Интернет на сайте Лицея и является доступной для всех пользователей.

1. Основные принципы управления конфликтом интересов в Лицее

1.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов Лицея положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- конфиденциальность процесса уведомления о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Лицея и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

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

2.1. Работники Лицея обязаны, в том числе в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- Принимать (в рамках своих должностных обязанностей) меры по предупреждению коррупции в организации, в том числе выполнять рекомендации по противодействию коррупции, содержащиеся в Кодексе этики и служебного поведения работников организации;
- Незамедлительно уведомлять работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений согласно Порядку уведомления утвержденному 31.08.2015 приказом № 133;
- Принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта

- интересов, не допускает при исполнении трудовых обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- Уведомлять работодателя (его представителя) и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно по форме согласно приложениям № 1 и № 2 к настоящему Положению.
 - Уведомлять работодателя (его представителя), органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
 - Уведомлять работодателя (его представителя) о получении работником подарка в случаях, предусмотренных п. 3.2 настоящего Положения, и передавать указанный подарок, стоимость которого превышает 3 000 рублей, по акту соответственно в фонд или иную организацию с сохранением возможности его выкупа в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.
 - при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Лицея без учета своих личных интересов, интересов своих родственников;
 - избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - уведомлять о возникшем (реальном) или потенциальном конфликте интересов;
 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

2.2. Работнику Лицея запрещается получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Запрет не распространяется на случаи получения работником подарков в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками, с другими официальными мероприятиями и иные случаи, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, определяющими особенности правового положения и специфику трудовой деятельности работника.

2.3. Установить, что работники, замещающие должности, указанные в перечне коррупционно-опасных должностей Лицея, утверждаемом приказом директора Лицея, не могут осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником Лицея, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

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

3.1. В Лицее выделяют следующие условия:

- Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;

- 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:
- Педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия, направленные на повышение качества учебных достижений ученика, у одних и тех же обучающихся.
 - Педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает.
 - Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся.
 - Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений.
 - Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся.
 - Нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников школе.

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

- Участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся.
- Сбор финансовых средств на нужды обучающихся по доверенности родителей (законных представителей) обучающихся.
- Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся.
- Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

4. Ограничения, налагаемые на педагогических работников Лицея при осуществлении ими профессиональной деятельности

4.1. В целях предотвращения возникновения условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника и Лицея, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников Лицея при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4.2. На педагогических работников Лицея при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- Запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает.
- Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией школе, предусмотренным уставом школе.
- Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений.
- Запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся, за исключением случаев и порядка,

предусмотренных и (или) согласованных с администрацией школе, предусмотренным уставом Лицея.

- 4.3. Не рекомендуется педагогическим работникам ведение платных занятий, направленных на повышение качества учебных достижений школьников.
- 4.4. Педагогические работники школе обязаны соблюдать установленные п. 6.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами школе.

5. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

- 5.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в том числе уведомлений по формам согласно приложению N 1 и N 2 к настоящему Положению и декларации о конфликте интересов, по форме согласно Приложению N 4 к настоящему Положению являются:
- директор Лицея;
 - специалист по кадрам (при приеме на работу);
 - лицо ответственное за антикоррупционную работу.
- 5.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до сведения должностного лица, ответственного за противодействие коррупции, с тем, чтобы организовать заседание Комиссии по противодействию коррупции. Срок рассмотрения Комиссией информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней со дня заседания Комиссии, в течение которых Комиссия по противодействию коррупции выносит решение о проведении проверки данной информации. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Комиссии по противодействию коррупции.
- 5.3. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 7.1. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.
- 5.4. При совпадении члена Комиссии по противодействию коррупции и заинтересованного лица в одном лице, такой член Комиссии по противодействию коррупции в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает.
- 5.5. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию коррупции. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании Комиссии по противодействию коррупции по его желанию. Полученная информация всесторонне изучается Комиссией по противодействию коррупции и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение Комиссии по противодействию коррупции оформляется протоколом. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Лицея в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.
- 5.6. В случае, когда конфликт интересов касается директора лицея, заместителя директора

лица, он также не участвует ни в принятии решений по этому вопросу, ни в заседании Комиссии, а уведомление о конфликте интересов указанных работников передается на рассмотрение в аналогичную комиссию администрации Приморского района Правительства Санкт-Петербурга.

6. Порядок предотвращения конфликта

6.1.Случаи возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений в Лицее.

6.2.С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогическую работника в Лицее реализуются следующие мероприятия:

- При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Лицея, учитывается мнение общего собрания работников Лицея, педагогического совета Лицея, родительского комитета Лицея.
- Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в школе.
- Обеспечивается информационная открытость Лицея в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Лицея.
- Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в Лицее.
- Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся в Лицее.
- Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в Лицее.

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

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. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.
- раскрытие сведений о конфликте интересов, путем заполнения декларации о конфликте интересов.

- 7.2. Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и о возникающих или имеющихся конфликтах интересов других работников Лицея.
- 7.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде, по формам согласно приложению N 1 и N 2 к настоящему Положению.
- 7.4. Уведомление, заявление и обращение работника подлежат обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов (далее - журнал регистрации).
- 7.5. Журнал регистрации ведется и хранится работником, ответственным за антикоррупционную деятельность по форме согласно Приложению N 3 к настоящему Положению.
- 7.6. В Лицее для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов, по форме согласно Приложению N 4 к настоящему Положению.
- 7.7. Перечень должностей, на которых распространяется требование об обязательном ежегодном заполнении декларации конфликта интересов, а также перечень коррупционно-опасных должностей определяется Комиссией по противодействию коррупции Лицея (далее - Комиссия).
- 7.8. Лицей берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 7.9. Функции по урегулированию конфликта интересов работников Лицея, в том числе по урегулированию конфликта интересов между участниками образовательных отношений возлагаются на Комиссию по противодействию коррупции Лицея.
- 7.10. Поступившая информация должна быть тщательно проверена на заседании Комиссией по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для Лицея рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 7.11. По результатам проверки поступившей на рассмотрение Комиссии информации ею должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
- 7.12. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 7.13. В случае если Комиссия решает, что конфликт интересов имеет место, то ею могут быть предложены руководителю следующие способы его разрешения:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - 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;
 - пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Лицея;

- увольнение работника из Лицея по инициативе работника;
 - 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.
- 7.14. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Лицея и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 7.15. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее "мягкая" мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными.
- 7.16. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Лицея.
- 7.17. Решение комиссии по противодействию коррупции в Лицее по урегулированию споров между участниками образовательных отношений 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.
- 7.18. Решение комиссии по противодействию коррупции в Лицее по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника Лицея, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
- 7.19. До принятия решения комиссии по противодействию коррупции в Лицее по урегулированию споров между участниками образовательных отношений 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.
- 7.20. 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.

8. Ответственность работников Лицея за несоблюдение Положения о конфликте интересов

- 8.1. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренным административным и уголовным законодательством Российской Федерации.
- 8.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой

договор.

9. Заключительные положения

- 9.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора Лицея и вступает в силу с момента его утверждения.
- 9.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением директора Лицея по представлению Комиссии по противодействию коррупции либо должностного лица, ответственного за противодействие коррупции в Лицее.
- 9.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Приложение N 1
к Положению о конфликте интересов
ГБОУ Лицей № 554 Приморского района Санкт-Петербурга

Руководителю _____

(Ф.И.О.)

от _____

(Ф.И.О., должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

В соответствии со [статьей 9](#) Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"

я, _____,

(Ф.И.О., должность)

настоящим уведомляю о наличии личной заинтересованности и возможном возникновении конфликта интересов в решении следующего вопроса (принятии решения):

(описать в чем выражается личная заинтересованность)

(дата)

(подпись)

(расшифровка)

Уведомление зарегистрировано
в журнале регистрации

"__" _____ 20__ N _____

(подпись ответственного лиц)

Приложение N 2
к Положению о конфликте интересов
ГБОУ Лицей № 554 Приморского района Санкт-Петербурга

Руководителю _____

(Ф.И.О.)

от _____

(Ф.И.О., должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

В соответствии со [статьей 9](#) Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"

я, _____,

(Ф.И.О., должность)

настоящим уведомляю о личной заинтересованности/возникшем/имеющемся конфликте интересов (нужное подчеркнуть)

у _____,

(Ф.И.О. работника, должность)

в решении следующего вопроса (принятии решения)

(описать в чем выражается конфликт интересов)

(дата)

(подпись)

(расшифровка)

Уведомление зарегистрировано

в журнале регистрации

"__" _____ 20__ N _____

_____ (подпись ответственного лиц)

Приложение N 4
к Положению о конфликте интересов
ГБОУ Лицей № 554 Приморского района Санкт-Петербурга

ФОРМА ДЕКЛАРАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Настоящая Декларация содержит три раздела. **Первый** и **второй разделы** заполняются работником. **Третий раздел** заполняется лицом, ответственным за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке Комиссией по противодействию коррупции в ГБОУ Лицее № 554 Приморского района Санкт-Петербурга в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования ГБОУ Лицей № 554 Приморского района Санкт-Петербурга. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях, кроме как в случаях, когда предоставление такой информации предусмотрено требованиями законодательства. Срок хранения данного документа составляет один год.

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Антикоррупционной **политикой** ГБОУ Лицей № 554 Приморского района Санкт-Петербурга, Положением о конфликте интересов ГБОУ Лицей № 554 Приморского района Санкт-Петербурга.

(дата)

(подпись работника)

Кому: В Комиссию по противодействию коррупции в ГБОУ Лицей № 554 Приморского района Санкт- Петербурга	
От кого (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с ПО

Внимательно ознакомьтесь с приведенными ниже вопросами, на каждый из вопросов необходимо дать ответ "да" или "нет".

Ко всем ответам "да" необходимо дать разъяснения в месте, отведенном в конце Декларации. <1>

<1> Ответ "да" необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего рассмотрения работодателем.

Раздел 1

1. Являетесь ли Вы или кто-либо из членов Вашей семьи членами органов управления или

исполнительными руководителями, а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами: <3>

<3> При ответе "да" на какой-либо из вопросов данного пункта в заключительной части Декларации следует указать о ком идет речь (Вы или кто-либо из членов Вашей семьи) и кем указанное лицо является (членом органа управления (Совета директоров, Правления) или исполнительным руководителем (директором, заместителем директора т.п.), или работником, советником, консультантом, агентом или доверенным лицом).

1.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с Лицеом?

(да/нет) _____

1.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с Лицеом (например, участвует в конкурсе или аукционе на право заключения государственного контракта)?

(да/нет) _____

1.3. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном разбирательстве с Лицеом?

(да/нет) _____

2. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица Лицея (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?

(да/нет) _____

3. Получали ли Вы или члены Вашей семьи когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на хозяйственные операции между Лицеом и другими организациями, например плату от контрагента за содействие в заключении сделки с Лицеом России"?

(да/нет) _____

4. Раскрывали ли Вы в своих личных интересах или в интересах членов Вашей семьи, в том числе финансовых, какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные и т.п.), ставшую Вам известной по службе или разработанную Вами для Лицея во время исполнения своих должностных (трудовых) обязанностей?

(да/нет) _____

5. Раскрывали ли Вы в своих личных интересах или в интересах членов Вашей семьи, в том числе финансовых, какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с Лицеом информацию, ставшую Вам известной в связи с исполнением должностных (трудовых) обязанностей?

(да/нет) _____

6. Использовали ли Вы средства Лицея, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации Лицея или вызвать конфликт с интересами Лицея?

(да/нет) _____

7. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в Лицее (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям Лицея к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью Лицея?

(да/нет) _____

8. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в Лицее, в том числе под Вашим прямым руководством?

(да/нет) _____

9. Работает ли в Лицее какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

(да/нет) _____

10. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в Лицей; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

(да/нет) _____

11. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

(да/нет) _____

Если Вы ответили "да" на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств (с указанием номера вопроса).

Настоящим подтверждаю, что я прочитал(а) и понял(а) все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись : _____
Дата _____

ФИО : _____

Раздел 3

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:

(Ф.И.О., подпись)

Решение (рекомендации) лица, ответственного за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов (подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Ситуация, которая по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами Лицея не рассматривается как конфликт интересов	
Ограничить работнику доступ к информации Лицея, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника (указать, какой информации)	
Отстранить (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов (указать, от каких вопросов)	
Пересмотреть и изменить круг обязанностей и трудовых функций работника (указать, каких обязанностей)	
Временно отстранить работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными (трудовыми) обязанностями и личными интересами	
Перевести работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Ходатайствовать перед вышестоящим руководством об увольнении работника из Лицея по инициативе работника, или по инициативе Лицея за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	

ОБЗОР ТИПОВЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Работник организации А 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.

Пример: работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

7. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

8. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А

контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

10. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

12. Работник организации А 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.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.