 **Корыстная заинтересованность** – стремление лица путем совершения неправомерных действий получить для себя или других лиц выгоду имущественного характера, не связанную с незаконным безвозмездным обращением имущества в свою пользу или пользу других лиц;

и **иная личная заинтересованность** – стремление лица извлечь выгоду неимущественного характера, обусловленное такими побуждениями, как карьеризм, семейственность, желание приукрасить действительное положение, получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса, скрыть свою некомпетентность и т.п..

 1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МАОУ Лицей № 3, в том числе выполняющих работу по совместительству.

 1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников МАОУ Лицей № 3 под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

**II. Ситуации конфликтов интересов**

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

 учитель ведёт уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;

Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

 учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;

 учитель осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает;

 учитель осуществляет репетиторство во время урока, занятия, внеклассного мероприятия и т.д.;

 учитель получает подарки и услуги;

 учитель участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;

 учитель собирает деньги на нужды класса, школы;

 учитель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;

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

 учитель участвует в распределении бонусов для обучающихся;

 учитель небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся;

 учитель нарушает установленные в МАОУ Лицей № 3 запреты (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.

**III. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов**

 3.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в МАОУ Лицей № 3 осуществляется на основании следующих основных принципов:

 приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

 обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

 индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

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

 соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;

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

**IV. Обязанности работника Лицей № 3 в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

 4.1. Работник лицея при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

 соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;

 руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

 избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов; раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

 содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

 4.2. Работник при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности МАОУ Лицей № 3 или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами МАОУ Лицей № 3.

**V. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения**

 5.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор, ответственный в МАОУ Лицей № 3 за противодействие коррупции).

 5.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя МАОУ Лицей № 3 сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

 5.3. Указанное в пункте 5.2 настоящего Положения письменное сообщение работника передается должностному лицу МАОУ Лицей № 3, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

 5.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

**VI. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении**

 6.1. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам МАОУ Лицей № 3 необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения.

 6.2. Работники обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в учреждении (Приложение № 3 к настоящему Положению).

 6.3. Директор, которому стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений) отстранения педагога от занимаемой должности.

 6.4. В случае возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он вправе проинформировать об этом администрацию лицея.

 6.5. Педагогический работник лицея вправе письменно обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

 6.6. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов педагогического работника, принятия решений Комиссией и их исполнения установлен локальным нормативным актом МБОУ Лицей № 3. Комиссия рассматривает представленные сведения и урегулирует конфликт интересов конфиденциально. Решение комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

 6.7. Способами урегулирования конфликта интересов в МАОУ Лицей № 3 быть:

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

 добровольный отказ работника 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; перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ);

 отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

 увольнение работника по основаниям, установленным ТК РФ:

- увольнение работника по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

 иные способы в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

 6.8. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

 6.9. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам..

 6.10. При возникновении ситуации конфликта интересов педагогического работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

**VII. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения**

 7.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

 7.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику МАОУ Лицей № 3 могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение, в том числе: в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ); в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ); по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

 7.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований законодательства, может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства. Заинтересованное лицо несет перед МАОУ Лицей № 3 ответственность в размере убытков, причиненных им лицею. Если убытки причинены несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

Приложение 1

к Положению о конфликте интересов педагогических работников

в МАОУ Лицей № 3

Директору МАОУ Лицей № 3

Ильиных Е.В..

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

контактный телефон \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

СООБЩЕНИЕ

* наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

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

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Лицо, направившее сообщение |  | « | » | 20 |  | г. |
|  | (подпись) | (расшифровка подписи) |  |  |  |  |  |  |  |
| Лицо, принявшее сообщение |  | « | » | 20 |  | г. |
|  | (подпись) | (расшифровка подписи) |  |  |  |  |  |  |  |

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

Приложение 2

к Положению о конфликте интересов педагогических работников

в МАОУ Лицей № 3

**ЖУРНАЛ**

**регистрации сообщений**

**о наличии личной заинтересованности работников**

**МАОУ Лицей № 3**

**к совершению коррупционных правонарушений**

Начат: "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Окончен: "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

На "\_\_\_" листах

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Дата и время регистрации сообщения | ФИО, должность представившего сообщение | Краткое содержание заинтересованности лица | Сделка (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица | ФИО регистрирующего сообщение | Подпись регистрирующего сообщение | Подпись подавшего сообщение | Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения представителю нанимателя (работодателю)/ Наблюдательный совет  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение 3

к Положению о конфликте интересов педагогических работников

в МАОУ Лицей № 3

**Перечень**

**типовых ситуаций конфликта интересов и порядок**

**их разрешения в учреждении**

**1 ситуация.** Заинтересованность в совершении учреждением сделки.

**1 пример**.

Члены коллектива учреждения, либо руководитель образовательного учреждения, либо его заместители, являются лицами, заинтересованными в совершении таким учреждением сделок с другими юридическими лицами и гражданами, поскольку такое лицо, его супруг (в том числе бывший), родители, бабушки, дедушки, дети, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры, а также двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей этого лица), племянники, усыновители, усыновленные:

* являются в сделке стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем;
* владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами голосующих акций акционерного общества или превышающей двадцать процентов уставного капитала общества с ограниченной или дополнительной ответственностью долей либо являются единственным или одним из не более чем трех учредителей иного юридического лица, которое в сделке является контрагентом автономного учреждения, выгодоприобретателем, посредником или представителем;
* занимают должности в органах управления юридического лица, которое в сделке является контрагентом учреждения, выгодоприобретателем, посредником или представителем.

**При совершении сделки, в отношении которой имеется заинтересованность отдельных лиц, должны быть приняты следующие меры:**

1) само заинтересованное лицо до совершения сделки должно уведомить руководителя учреждения и наблюдательный совет учреждения об известной ему совершаемой сделке или известной ему предполагаемой сделке, в совершении которых оно может быть признано заинтересованным;

2) совершение такой сделки возможно лишь с предварительного одобрения наблюдательного совета учреждения. Решение наблюдательного совета по данному вопросу, исходя из норм законодательства, обязательно для руководителя учреждения.

Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, совершенная с нарушением указанных требований, может быть признана недействительной, при этом заинтересованное лицо, нарушившее обязанность уведомления о заинтересованности, несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных ему в результате совершения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, с нарушением требований закона, независимо от того, была ли эта сделка признана недействительной, если не докажет, что оно не знало и не могло знать о предполагаемой сделке или о своей заинтересованности в ее совершении.

**Важным моментом является и то, что такую же ответственность несет руководитель учреждения**,не являющийся лицом,заинтересованным всовершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, если не докажет, что он не знал и не мог знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки.

**2 ситуация.** Руководитель(работник)учреждения в ходе выполнения своихтрудовых 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.

**1 пример.** Одной из кандидатур на вакантную должность в учрежденииявляется кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника учреждения.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов**:

1. добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения;
2. сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
3. руководитель учреждения может принять решение об отстранении работника учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

**2 пример.** Одной из кандидатур на вакантную должность в учрежденииявляется кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя учреждения.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов**:

1. добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя учреждения;
2. сообщить в письменной форме руководителю областного органа о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
3. решение вопроса об отстранении руководителя учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принимается руководителем структурного подразделения.

**3 ситуация.**

Работник учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов**:

* 1. сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа);
	2. руководитель учреждения может принять одно из решений:
* об отстранении работника учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения;
* о переводе такого работника учреждения на иную должность;
* об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;
1. руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**4 ситуация.** Работник учреждения принимает решение о закупке учреждениемтоваров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов**:

1. сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);
2. руководитель учреждения может принять одно из решений:
* об отстранении работника учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;
	+ о переводе работника учреждения на иную должность;
	+ об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;
1. руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**5 ситуация.** Работник учреждения,его родственник или иное лицо,с которымсвязана личная заинтересованность такого работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеревается установить такие отношения.

**Пример**:работник учреждения имеет отношение к принятию решений обинвестировании средств учреждения.

Потенциальным объектом инвестиций является организация, ценные бумаги которой принадлежат такому работнику.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов**:

* 1. работнику учреждения рекомендуется передать имеющиеся ценные бумаги
* доверительное управление в соответствии с положениями главы 53 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации или продать их;
	1. сообщить в письменной форме руководителю учреждения (в автономном учреждении – также и в наблюдательный совет автономного учреждения, если в соответствии с уставом автономного учреждения решение о назначении такого работника членом наблюдательного совета принимается руководителем учреждения) о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);
	2. руководитель учреждения может принять одно из решений:

- о временном отстранении работника учреждения от исполнения обязанностей по инвестированию средств учреждения в организацию (в автономном учреждении – от исполнения обязанностей члена наблюдательного совета, если в соответствии с уставом автономного учреждения решение о назначении такого работника членом наблюдательного совета принимается руководителем учреждения), ценные бумаги которой принадлежат работнику учреждения, его родственнику или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность такого работника;

* о переводе такого работника учреждения на иную должность;
* об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;
1. руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**6 ситуация**.Работник учреждения,его родственник или иное лицо,с которымсвязана личная заинтересованность такого работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, с которой у учреждения сложились (складываются) деловые отношения.

**Пример**:работник учреждения имеет кредитные обязательства передорганизацией, при этом в трудовые обязанности такого работника входит участие в принятии решений о привлечении учреждением заемных средств, а организация является одним из возможных кредиторов учреждения.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов**:

1) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения (в автономном учреждении – также в наблюдательный совет автономного учреждения) о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа);

1. руководитель учреждения может принять одно из решений:
* об оказании помощи работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств;
* об отстранении работника учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений о привлечении заемных денежных средств учреждением из организации, перед который имеются финансовые или имущественные обязательства самого работника учреждения, его родственника или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность (в автономном учреждении – от исполнения обязанностей члена наблюдательного совета, если в соответствии с уставом автономного учреждения решение о назначении такого работника членом наблюдательного совета принимается руководителем учреждения);
* о переводе такого работника учреждения на иную должность;
* об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;
1. руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**7 ситуация**.Работник учреждения участвует в принятии решения обустановлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства.

**Пример**: перед работником учреждения другая организация имеет 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 учреждения входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с указанной организацией.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов**:

1) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа);

1. руководитель учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении работника учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении организации, которая перед таким работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, имеет обязательство;

* об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;
1. руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**8 ситуация**.Работник учреждения,его родственник или иное лицо,с которымсвязана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с учреждением.

**Пример**:работник учреждения,в чьи трудовые обязанности входит контрольза качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком учреждения.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов**:

1. работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
2. руководитель учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;

- о временном отстранении работника учреждения от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

- об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения.

**9 ситуация**.Работник учреждения,его родственник или иное лицо,с которымсвязана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

**Пример**:работник учреждения получает в связи с личным праздникомдорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в учреждении.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов**:

1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа);

1. руководитель учреждения может принять одно из решений:
* рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
* об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;
1. руководителю учреждения может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;
2. руководителю учреждения и подчиненному ему работнику учреждения следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

**10 ситуация**.Работник учреждения участвует в принятии решений обустановлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

**Пример**:организация,заинтересованная в заключении договора сучреждением, предлагает трудоустройство работнику учреждения, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов**:

1) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

1. руководитель учреждения может принять решение об отстранении работника учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;
2. руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанной организации.

Необходимо помнить, что законодательством установлены ограничения на распоряжение имуществом бюджетным и автономным учреждениями, а также согласование совершения крупных сделок: в бюджетном учреждении – областного органа, в автономном учреждении – наблюдательного совета автономного учреждения.

**11 ситуация**.Работник учреждения использует информацию,ставшую емуизвестной 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.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов**:

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