

## **ПРИНЯТО**

на Общем собрании работников  
РЖД лицея № 5  
Протокол № 3 от 14.08.2023 г.

## **УТВЕРЖДАЮ:**

Директор  
частного общеобразовательного учреждения  
«РЖД лицей № 5 имени Д.М. Карбышева»

А.А. Крамер

Приказ № 227 от 25.08.2023 г.



# **Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников в РЖД лицее № 5**

## **1. Общие положения**

1. Настоящее положение основано на положениях Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

2. Целью настоящего положения является разработка и осуществление разносторонних и последовательных мер по предупреждению и урегулированию конфликта интересов в РЖД лицее № 5 (далее – учреждение).

3. Под конфликтом интересов в настоящем положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника учреждения правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником которого он является.

4. Под личной заинтересованностью работника учреждения в настоящем положении понимается заинтересованность работника учреждения, связанная с возможностью получения работником учреждения при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

## **2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения, вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

## **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения 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) учреждением.

#### **4. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

1. 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.

2. Работник учреждения обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

3. Работник учреждения обязан в письменной форме уведомить руководителя учреждения о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

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

5. Руководитель учреждения, если ему стало известно о возникновении у работника учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

6. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

- ограничении доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольном отказе работника учреждения или его отстранении (постоянном или временном) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотре и изменении функциональных обязанностей работника учреждения;
- переводе работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказе работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнении работника учреждения из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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.

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

Настоящим положением устанавливаются следующие обязанности работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - 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.