

ПРИНЯТО

на Общем собрании работников
РЖД лица № 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.