

УТВЕРЖДЕН:

Приказом директора
ГБОУ СО «ЛАП №135
(Базовая школа РАН)»
от 25 мая 2022 года
№136 (Приложение №9)

Директор

_____/ Копытин С.Ю./

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов

I. Общие положения

1. Положение о конфликте интересов работников ГБОУ СО «ЛАП №135 (Базовая школа РАН)» (далее – учреждение, Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», пункта 4 приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 ноября 2013 года «Методические рекомендации по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции».

2. Положение – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, определяющий круг лиц, попадающих под действие Положения, основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении, порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его регулирования.

3. Рассмотрение ситуаций, связанных с выявлением и урегулированием конфликта интересов возлагается на комиссию по противодействию коррупции учреждения (далее - Комиссия).

4. Должностное лицо, ответственное за прием сведений о возникших (имеющихся) конфликтах интересов, определяет руководитель учреждения из состава членов Комиссии.

5. Рассмотрение полученной информации осуществляется на заседании Комиссии и носит коллегиальный характер.

6. Понятия и определения, используемые в Положении:

«конфликт интересов» - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя учреждения)

и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником (представителем учреждения) которой он является;

«личная заинтересованность работника» (представителя учреждения) – заинтересованность работника (представителя учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителя учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

7. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

II. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

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

1) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его регулирования;

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

4) соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

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

9. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием конфликта интересов:

1) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

- 3) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 4) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 5) содействовать урегулированию конфликта интересов.

IV. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения

10. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 1) раскрывать сведения о конфликте интересов при приеме на работу;
- 2) раскрывать сведения о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

11. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимым является первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

12. Учреждение берет на себя обязательства конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

13. Поступившая информация проверяется уполномоченным на это руководителем учреждения должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

V. Виды урегулирования конфликта интересов

14. Настоящее Положение определяет следующие виды урегулирования конфликта интересов:

- 1) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 2) добровольный отказ работника учреждения 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;
- 3) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 4) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

5) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

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

8) увольнение работника из учреждения по инициативе работника;

9) увольнение работника по инициативе руководителя учреждения за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

15. По договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

16. При разрешении имеющегося конфликта интересов избирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

17. При принятии решения о выборе конкретного вида разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что личный интерес работника будет реализован в ущерб интересам учреждения.