

Общество с ограниченной ответственностью  
«Инженерно-технический центр»

ПРИНЯТО

Педагогическим советом НАМЦ

Протокол № 003

«22» декабря 2020г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ООО «ИТЦ»

С.И. Козлов



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ПОРЯДКЕ РАБОТЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ**  
**КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ И ПРИ**  
**ВОЗНИКНОВЕНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**  
**СОТРУДНИКОВ**  
**НАМЦ ООО «ИТЦ»**

г. Нижний Тагил

2020 год

## 1. Общие положения

Настоящее положение (далее – Положение) разработано в отделе НАМЦ ООО «ИТЦ» (далее - НАМЦ) в соответствии Трудовым кодексом РФ, ФЗ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФЗ от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

Положение о конфликте интересов в НАМЦ разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих сотрудников и в целях предотвращения возможных негативных последствий конфликта интересов для организации в целом.

Положение является ЛНА НАМЦ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

Используемые в положении понятия и определения:

*Конфликт интересов* – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами НАМЦ, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации НАМЦ, работником которой он является.

*Личная заинтересованность работника НАМЦ* – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

*Положение о конфликте интересов* – это внутренний документ НАМЦ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников отдела в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

## 2. Основные принципы управления конфликтом интересов.

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в НАМЦ могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для

НАМЦ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов НАМЦ 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) НАМЦ.

### **3.Круг лиц подпадающих под действие Положения. Конфликтные ситуации.**

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников НАМЦ вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с НАМЦ.

3.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- желание взять репетиторство с обучающимися, которых обучает, что не допускается в НАМЦ;
- получение подарков или услуги;
- работник участвует в составе комиссии по проверке знаний обучающегося;
- нарушение установленных в НАМЦ запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений и т.д.)

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

4.1. Обязанности и права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

4.2. Раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов.

4.3. Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.

4.4. Работник НАМЦ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении

наличия или отсутствия данного конфликта.

## **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником НАМЦ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.**

5.1. В НАМЦ возможно установление различных видов 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.

5.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме.

5.3 НАМЦ берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для НАМЦ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что, в итоге этой работы, Конфликтная комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.5. Конфликтная комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника НАМЦ 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами НАМЦ;
- увольнение работника из НАМЦ 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.

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

5.7. 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.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам НАМЦ.

## **6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.**

6.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Конфликтной комиссии в Учреждении – директор ООО «ИТЦ».

6.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о Конфликтной комиссии Учреждения.

## **7. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов.**

7.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам НАМЦ необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников НАМЦ.

7.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору ООО «ИТЦ».

7.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним, по инициативе работодателя, в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть расторгнут трудовой договор.