



М.В.Климова

20 13 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

31.12.2013 № 91  
г. Северодвинск

### О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

#### I. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова» разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова» (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова»).

1.2. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Действие настоящего положения распространяется на всех работников МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова», в том числе внешних совместителей.

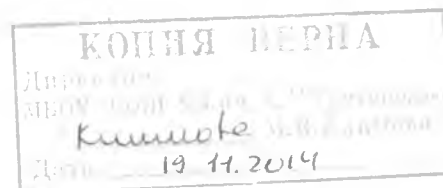
1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова».

В Приложении 1 к настоящему Положению содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов.

#### II. Задачи и принципы.

2.1. Основной задачей деятельности МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова» положены следующие принципы:



обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

соблюдение баланса интересов МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова» 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) МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова».

### **III. Процедура предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

3.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова». 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.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является документовед.

3.3. МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова» 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. МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова» 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 или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении или 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 не связанных с конфликтом интересов;

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

увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В том же конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывших сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении возникающего 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 следует учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова».

#### **IV. Обязанности работников МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова»**

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

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова» - 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.

## ЦЕЛЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Работник в ходе выполнения своих трудовых 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.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова», намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник принимает решение о закупке МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова» товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

7. Работник принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова» с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогие или ценные подарки от своего подчиненного или иного работника МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова», в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок; принятие, установление правил корпоративного поведения, рекомендуемых воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10. Работник уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений МБОУ «СОШ №3 им.К.М.Трухинова» с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. Работник разглашает информацию, ставшую ему известной 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 урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей ему известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.