

**УТВЕРЖДЕНО**

**приказом директора  
ООО «Автолицей»**

от «25» *августа* 2021 г. № 8



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ  
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ**

**В ОБЩЕСТВЕ С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ  
«АВТОЛИЦЕЙ»**

г.Шуя

## 1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников в Обществе с ограниченной ответственностью «Автолицей» (далее – «**Положение**») является локальным нормативным актом, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества с ограниченной ответственностью «Автолицей» (далее – «**Учреждение**») в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работника Учреждения (далее – «**Работник**») с другими участниками образовательных отношений, предотвращения и регулирования конфликта интересов в деятельности Работника, при котором у Работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение Работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.4. Действие Положения распространяется на Работников, находящихся с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Положение вступает в силу с даты его утверждения директором Учреждения и действует до внесения соответствующих изменений и дополнений в установленном порядке или принятия нового Положения.

## 2. Понятия и определения

*Коррупция* – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

*Противодействие коррупции* – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

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

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

*Коррупционное правонарушение* - деяние, обладающее признаками коррупции, за которые нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

*Коррупционный фактор* - явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

*Предупреждение коррупции* - деятельность в рамках антикоррупционной политики учреждения, направленная на выявление, изучение, ограничение либо устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

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

3.1. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности Работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3.2. Выявлению и урегулированию в Учреждении подлежат все случаи конфликта интересов.

3.3. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности Работников является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных нарушений в Учреждении.

3.4. 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 раскрытия конфликта интересов Работником и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. В Учреждении 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.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.4. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов осуществляет председатель Комиссии по противодействию коррупции в Учреждении (далее – «Комиссия»).

4.5. Комиссия осуществляет проверку представленных сведений и выбор способов урегулирования конфликта интересов.

4.6. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о Комиссии по противодействию коррупции в Учреждении.

4.7. Сведения о конфликте интересов тщательно проверяется Комиссией с целью оценки серьезности возникших для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.8. Работник, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе письменно обратиться в Комиссию.

4.9. По итогам проведенной Комиссией работы может быть сделан вывод:

- ситуация, сведения о которой были представлены Работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- конфликт интересов имеет место, необходимо использовать 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 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 Учреждения;
  - увольнение Работника 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и Работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования, не противоречащие действующему законодательству РФ.

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

4.11. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса Работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

4.12. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

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

5.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов за Работниками закрепляются следующие обязанности:

- 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.

5.2. Для предотвращения конфликта интересов Работники обязаны следовать Кодексу этики и служебного поведения работников Учреждения.

Пронумеровано, прошито  
и скреплено печатью  
**4 (Четыре) листа**  
Директор ООО «Автолицей»

О.Г.Храмов

2021 года

