

**ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КУРСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
(ОГБУ ДПО КИРО)**

Принято
решением Ученого совета
ОГБОУ ДПО КИРО
протокол № 6 от 24 декабря 2015 г.



УТВЕРЖДАЮ
Ректор ОГБУ ДПО КИРО
Г.И. Подчалимова
» _____ 2016 г.

**Положение о конфликте интересов в ОГБУ ДПО Курский
институт развития образования**

Курск 2016 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) в ОГБУ ДПО «Курский институт развития образования» (далее - Институт) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждёнными Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013 г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Института, основная цель которого установление порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, при возникновении его у работников института в ходе выполнения ими должностных обязанностей и трудовых функций.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Института влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Института, способное привести к причинению вреда правам, законным интересам, имуществу и деловой репутации Института.

Под личной заинтересованностью работника в настоящем Положении понимается возможность получения работником при должностных обязанностях и трудовых функций доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками института и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Институтом на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Института.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Институте

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Институте положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Института при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Института и работника Института при урегулировании конфликта интересов;

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

3. Обязанности работников по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Институте

3.1. Настоящим Положением закрепляются следующие обязанности работников Института по предотвращению и урегулированию конфликта интересов:

3.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей и трудовых функций руководствоваться интересами Института – без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

3.1.3. раскрывать возникший (реальный или потенциальный) конфликт интересов: немедленно предоставить, ставшую ему известной, информацию о конфликте интересов ответственному лицу;

3.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работниками Института и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

4.1. Настоящим положением устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1 раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;

4.1.2 раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1.3 раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов;

4.1.4 раскрытие сведений о конфликте интересов в соответствии с Кодексом профессиональной этики работников ОГБУ ДПО «Курский институт развития образования»

4.2 Работник Института обязан уведомлять о конфликте интересов, стороной которого он является.

4.3 Уведомление направляется лицу, ответственному за приём сведений о конфликте интересов, и должно содержать информацию о фамилии, имени, отчестве, должности работника Института и быть подписано им лично.

4.4 Рассмотрение представленных сведений осуществляется на заседании Комиссии по урегулированию конфликта интересов в ОГБУ ДПО «Курский институт развития образования».

4.5. Институт берёт на себя обязательство тщательной проверки и конфиденциального рассмотрения представленных сведений с целью установления того, является ли возникшая (или возникающая) ситуация кон-

фликтом интересов, оценки рисков для института и урегулирования конфликта интересов. В случае, если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.5.1 ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

4.5.2 добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и принятии решений по вопросам, находящимся под влиянием конфликта интересов;

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

4.5.4 увольнение работника из Института по инициативе работника;

4.6. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Института.

4.7 Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, является грубым нарушением работником трудовых обязанностей.

4.8 Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.