

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

ПРИНЯТО

решением Ученого совета
ОГБУ ДПО КИРО
протокол № 11 от 27 декабря 2019 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома
Т.В. Иволгина
протокол № 5 от 10 декабря 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Областного государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Курский институт развития образования» (далее – Институт, ОГБУ ДПО КИРО) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. При разработке настоящего Положения использованы следующие нормативные документы:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Уголовный кодекс Российской Федерации;
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013;
- Устав Института;
- Кодекс этики и служебного поведения работников ОГБУ ДПО КИРО»;
- Положение о комиссии по противодействию коррупции в ОГБУ ДПО КИРО;
- *Антикоррупционная политика ОГБУ ДПО КИРО.*

2. Термины и определения

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Института, способное привести к причинению вреда имуществу или деловой репутации Института.

Конфликт интересов педагогического работника – ситуация, при которой у педагогического 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной*

заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

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

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Институте

3.1. 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 урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Института 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) Институтom.

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

4.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института 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. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Института и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. В Институте установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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 осуществляется в письменном виде, путем направления лицу, ответственному за прием сведений о конфликте интересов, сообщения на имя руководителя Института о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (приложение № 1 к настоящему Положению).

5.3. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.4. Регистрация сообщений о конфликте интересов осуществляется лицом, ответственным за прием сведений о конфликте интересов, в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности (приложение № 2 к настоящему Положению).

5.5. Поступившая информация о конфликте интересов проверяется работниками Института, привлеченными по поручению ректора Института, с целью оценки серьезности возникающих для Института рисков.

5.6. По результатам проверки поступившей информации комиссия по противодействию коррупции устанавливает, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

5.7. Ситуация, квалифицированная комиссией по противодействию коррупции как не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Института 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 должностных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от исполнения должностных (функциональных) обязанностей, если его личные интересы входят в противоречие с должностными (функциональными) обязанностями;
- перевод работника на должность (освобождение от исполнения дополнительных обязанностей), предусматривающую выполнение должностных (функциональных) обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;
- увольнение работника из Института 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.

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

5.10. При принятии решения комиссией по противодействию коррупции Института 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 Института.

5.11. Решение комиссии по противодействию коррупции фиксируется в протоколе заседания, контроль исполнения решения возлагается на председателя комиссии.

5.12. Порядок хранения сообщений определяется в соответствии с локальными нормативными документами Института.

6. Ответственность работников за несоблюдение Положения

Непринятие работником Института мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, могут являться основанием для расторжения заключенного с ним трудового договора по инициативе работодателя, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п. 7.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение принимается решением Ученого совета Института, утверждается и вводится в действие приказом Института и действует до замены его новым локальным нормативным актом (отмены в установленном порядке).

7.2. При необходимости в Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном п.7.1 настоящего Положения.

7.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников независимо от их должности, принадлежности к профсоюзной организации работников Института, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

**Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов**

Форма

Ректору ОГБУ ДПО КИРО

(фамилия, имя, отчество)

ОТ _____
(фамилия, имя, отчество, должность)

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Обязанности в соответствии с трудовым договором (дополнительными обязанностями), на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Работник, направивший сообщение _____ « ____ » _____ 20 __ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Работник, принявший сообщение _____ « ____ » _____ 20 __ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности _____

