

**Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт повышения квалификации»
(МАОУ ДПО ИПК)**

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ректора

от «23» 11 2017 № 290

ПОЛОЖЕНИЕ

«О конфликте интересов работников МАОУ ДПО ИПК»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации» (далее - Учреждение, МАОУ ДПО ИПК) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается 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 Учреждения, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации МАОУ ДПО ИПК.

1.4. Под личной заинтересованностью работника понимается 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 или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей супругов и супругов детей), граждан или организаций, с которыми работник Учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с МАОУ ДПО ИПК на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов МАОУ ДПО ИПК и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

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

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов и т.п.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.4. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

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

4.6.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.6.2. Добровольный отказ работника Учреждения 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.

4.6.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

4.6.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

4.6.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.6.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

4.6.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.6.8. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

4.6.9. 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.

4.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликтов интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае Учреждением могут быть найдены иные способы урегулирования конфликта интересов.

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

4.9. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Лица, ответственные за прием сведений о конфликте интересов и его рассмотрение

5.1. Сведения о конфликте интересов представляются лицу или лицам, ответственным за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении.

5.2. Лицо или лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики, передают сведения о конфликте интересов в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее-Комиссия).

5.3. Комиссия, осуществляющая свою деятельность в соответствии с Положением «О комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений», при рассмотрении конфликта интересов руководствуется Антикоррупционной политикой Учреждения, Кодексом профессиональной этики и деловой репутации, настоящим Положением, иными локальными нормативными актами Учреждения.

5.4. Рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов осуществляется конфиденциально.

6. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо соблюдать Кодекс профессиональной этики и делового поведения работников МАОУ ДПО ИПК.

6.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с таким работником может быть расторгнут по инициативе работодателя по п. 7.1 ч, 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Заключительные положения


7.1. Настоящее Положение, а также вносимые в него изменения и дополнения согласуются с Профкомом первичной профсоюзной организации, отделом кадров и юрисконсультом Учреждения и вступают в силу с момента утверждения ректором.

7.2. Настоящее Положение, а также вносимые в него изменения и дополнения подлежат размещению на официальном сайте Учреждения.

СОГЛАСОВАНО


И.о. председателя

профсоюзного комитета

 Е. И. Прокопьева

« 23 » 11 2017

Начальник отдела кадров

 Н. М. Иванина

« 23 » 11 2017

Юрисконсульт

 А. Н. Байкова

« 23 » 11 2017 г.