

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ИНГУШЕТИЯ»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о конфликте интересов в ГБОУ ДПО «ИПКРОРИ» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12. 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Методическими рекомендациями по разработке и принятию мер по предупреждению и противодействию коррупции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Настоящее положение действует в отношении всех работников Учреждения независимо от занимаемых должностей.

3. Первичным органом для урегулирования конфликта интересов, рассмотрения вопросов, связанных с соблюдением требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов в отношении работников Учреждения является Комиссия по противодействию коррупции и конфликту интересов.

II. Понятия и определения

2.1. Конфликт интересов работника – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых (должностных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем) которой он является.

2.2. Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником (представителем Учреждения) и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник (представитель Учреждения) и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

III. Типовые ситуации конфликта интересов в Учреждении

3.1. Типовыми ситуациями конфликта интересов для всех категорий работников Учреждения являются следующие:

- работник Учреждения за оказание услуги принимает денежные средства у слушателя\обучающегося, минуя установленный порядок приема наличных денежных средств у слушателей\обучающихся через кассу Учреждения;

- работник Учреждения за оказание услуг небескорыстно использует возможности слушателей\обучающихся, их законных представителей и родственников;
- работник Учреждения за оказание услуг получает выгодные предложения от слушателей\обучающихся, их законных представителей и родственников;
- работник Учреждения рекламирует слушателя\обучающегосям другие образовательные учреждения, оказывающие платные услуги и принадлежащие работнику Учреждения, его родственникам, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник Учреждения рекомендует слушателя\обучающегосям физических лиц, оказывающих платные образовательные услуги;
- работник Учреждения предлагает слушателя\обучающегосям приобрести необходимые для обучения товары в торговых организациях, аптеках принадлежащих работнику Учреждения, его родственникам, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник Учреждения 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.
- работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник Учреждения использует 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;

IV. Ограничения, налагаемые на работников педагогов

4.1. В соответствии со статьей 74 Федерального закона №323-ФЗ от 21.11.2008 г образовательные работники не вправе:

- принимать от представителей компаний подарки, денежные средства, в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также принимать участие в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний;

V. Основные принципы управления конфликтом интересов

5.1. 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.

5.2. 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.

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

6.1. В Учреждении 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.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменной форме.

В случае возникновения ситуации, при которой у работника Учреждения, медицинского или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает конфликт интересов, работник обязан в течение рабочего дня с момента, когда стало известно о конфликте интересов, передать уведомление о возникшем конфликте интересов ректору Учреждения.

6.3. Поступившее уведомление о возникшем конфликте интересов подлежит регистрации в Журнале регистрации уведомлений о возникновении конфликта интересов, который должен находиться в приемной ректора Учреждения. Ответственным за ведение Журнала регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов является секретарь Комиссии по противодействию коррупции и конфликту интересов. Сразу после регистрации уведомление передается на рассмотрение ректору Учреждения.

6.4. Уведомление о возникшем конфликте интересов рассматривается Комиссией по противодействию коррупции и конфликту интересов в срок не более 3 дней с даты регистрации уведомления. По результатам рассмотрения ректором принимается решение о способах и необходимых мерах по урегулированию конфликта интересов.

6.5. К рассмотрению уведомления о возникшем конфликте интересов привлекается работник, представивший уведомление, для заслушивания его предложений о принятых им мерах по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

6.6. Ректор представляет письменное уведомление о возникновении конфликта работника в соответствии со ст. 74 Федерального закона № 323-ФЗ, в уполномоченный орган исполнительной власти в 7-дневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника педагога и слушателя/обучающегося.

6.7. В случае если по результатам проверки и рассмотрения будет установлено, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов работника и слушателя/обучающегося, письменное уведомление о возникновении конфликта интересов работника в уполномоченный орган исполнительной власти не представляется.

6.8. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, ректор Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

6.9. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченными на это должностными лицами с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.10. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия по противодействию коррупции и конфликту интересов может прийти к следующим выводам:

1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

2. Конфликт интересов имеет место, и необходимо применить различные способы его разрешения (формы урегулирования конфликта интересов), в том числе:

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

- 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;

- 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;

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

- увольнение работника из организации 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.

6.11. 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.

VII. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- ректор;

- специалист по кадрам;

- лицо, ответственное за противодействие коррупции – проректор;

7.2. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию коррупции и конфликту интересов, с участием в обсуждении упомянутых выше лиц.

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

8.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

IX. Соблюдение Положения и ответственность

9.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

9.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

9.3. Руководители Учреждения всех уровней обязаны подавать работникам и слушателям обучающегося пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

9.4. Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие контрагенты Учреждения будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с Учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы Учреждения в отношениях с третьими сторонами.