Одобрено:
Решением Ученого совета
МОГАУДПО «ИРОиПКПК»
Протокол № 5
от «26» сентября 2022 г.

Утверждаю:
Ректор МОГАУДПО «ИРОиПКПК»
_____ В.А. Васильева
«26» сентября 2022 г.

# ПОЛОЖЕНИЕ
# О ПОРЯДКЕ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В МАГАДАНСКОМ ОБЛАСТНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ АВТОНОМНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ»

Магадан, 2022 г.

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение является локальным нормативным актом Магаданского областного государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и повышения квалификации педагогических кадров» (далее – Институт) и разработано в соответствии с федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», указом Президента Российской Федерации от 19.09.2017 г. № 431 «О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции», иными нормативными правовыми актами в области противодействия коррупции, Уставом и иными локальными актами Института.

1.2 Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Института вне зависимости от уровня занимаемой должности.

## 2. Термины и определения

2.1. В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

2.1.1. **участники образовательных отношений** – слушатели, педагогические работники, иные работники Института как учреждения, осуществляющего образовательную деятельность;

2.1.2. **конфликт интересов работника** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Института влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Института и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации, работником которой он является.

2.1.3. **личная заинтересованность работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей** – возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником 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 и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

## 3. Цели внедрения настоящего Положения

3.1. Целями внедрения настоящего Положения являются:

3.1.1. обеспечение соответствия деятельности Института требованиям антикоррупционного законодательства РФ;
3.1.2. минимизация рисков вовлечения Института и его работников в коррупционную деятельность;
3.1.3. определение основных принципов работы по предупреждению коррупционных правонарушений в Институте;
3.1.4. информирование работников Института о нормативном правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции, об ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
3.1.5. формирование у работников Института нетерпимости к коррупции.

## 4. Принципы управления конфликтом интересов в Институте

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Институте положены следующие принципы:
4.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
4.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Института при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
4.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
4.1.4. соблюдение баланса интересов Института и работника при урегулировании конфликта интересов;
4.1.5. защита работника Института от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Институтом.

## 5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Института и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения конфликта интересов

5.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается раскрытие сведений о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
5.2. Должностным лицом, ответственным за прием сведений об имеющихся (возникающих) конфликтах интересов является Ректор Института.
5.3. Институт берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по противодействию коррупции (далее – Комиссия) с целью оценки серьезности возникающих для Института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
В итоге проведенной работы Институт может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Институт также может

прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
– ограничение доступа работника Института к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
– добровольный отказ работника Института 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 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.
5.5. Приведенный в п. 5.4. настоящего Положения перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.
5.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

## 6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

6.1. В случае возникновения конфликта интересов работник Института незамедлительно обязан уведомить об этом в письменной форме Ректора Института.
6.2. Уведомление рассматривается Ректором Института в течение 3 (трех) рабочих дней со дня его поступления и направляется для проведения соответствующей проверки Комиссии.
6.3. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
6.4. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
6.5. До принятия решения Комиссии Ректор Института в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных

негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

6.6. Ректор Института, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## 7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

7.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

7.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

7.1.2. избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

7.1.3. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.