

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Новгородский Институт переподготовки и повышения квалификации
руководящих кадров и специалистов агропромышленного комплекса»**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор  **Г.В. Ризенко**

«24» октября 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о конфликте интересов работников
ФГБОУ «Новгородский институт переподготовки и
повышения квалификации руководящих кадров и
специалистов агропромышленного комплекса»**

**Великий Новгород
2019**

1. Общее положение

1.1. Положение о конфликте интересов работников (далее – Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Новгородский институт переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов агропромышленного комплекса» (далее – Институт) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Института).

1.2. Положение о конфликте интересов работников Института – это внутренний документ Института, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающие у работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано в соответствии с:

Федеральном законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Трудовым кодексом Российской Федерации; иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Института вне зависимости от уровня занимаемой должности и на физические лица, сотрудничающие с Институтом на уровне гражданско-правовых договоров.

3. Основные понятия

3.1. Участники отношений - слушатели, педагогические работники, работники Института.

3.2. Конфликт интересов – ситуация, при которой у работника Института при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами слушателей и иными лицами.

3.3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Институте

В основу работы по управлению конфликтов 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 урегулирования;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов Института и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника Института

5.1. В Институте выделяют:

условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;

условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

5.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов работника, относятся следующие:

использование с личной заинтересованностью возможностей слушателей и иных лиц;

получение работником подарков и иных услуг от слушателей и иных лиц;

нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Института.

6. Ограничения, налагаемые на работника Института при осуществлении профессиональной деятельности

6.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника в Институте, устанавливаются ограничения, налагаемые на работника Института при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.2. На работников Института при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей слушателей и иных лиц;

запрет на получение работником подарков и иных услуг за исключением случаев и порядка, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.3. Педагогические работники Института обязаны соблюдать установленные п. 6.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами Института.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работников Института

7.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Института.

7.2. Устанавливаются 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.

7.3. 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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

7.4. Институт берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой 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.

8. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников Института при осуществлении ими профессиональной деятельности

8.1. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных лиц.

8.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в Институте реализуются следующие мероприятия:

при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права слушателей и работников Института, учитывается мнение Ученого совета Института, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники Института и иные лица;

обеспечивается информационная открытость Института в соответствии с требованиями законодательства;

осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Института;

обеспечение введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

обеспечиваются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника;

8.3. Работники Института обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности;

8.4. Институт может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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

увольнение работника из организации по инициативе работника.

8.5. 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.

8.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбирать наиболее «мягкую» меру 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 эффективны. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что это личный интерес будет реализован в ущерб интересам Института.

8.7. С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.8. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Института.

8.9. Руководитель Института в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии Института по урегулированию конфликта интересов работников.

8.10. Решение комиссии Института по урегулированию конфликта интересов работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех лиц и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

8.11. Решение комиссии Института по урегулированию конфликта интересов работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.12. Руководитель 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.

9. Обязанности работников Института в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

9.1. Положением устанавливаются 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;

раскрыть возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

10. Ответственность

10.1. Ответственным лицом в Институте за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель Института (ректор).

10.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников:

утверждает Положение о конфликте интересов в Институте;

утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

утверждает информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии Института по урегулированию споров;

организует контроль над состоянием работы в Институте по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

10.3. Все работники Института несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Лист ознакомления
к Положению о конфликте интересов работников ФГБОУ «Новгородский
институт переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и
специалистов агропромышленного комплекса»

« ____ » _____ 2019 г.

Ф.И.О.	должность	подпись
	помощник ректора	
Рязанова Г.А.	главный бухгалтер	
Заднипрянец Н.А.	бухгалтер	
Баютина Л.А.	проректор по УМО	
Маслова Л.М.	руководитель учебного центра охраны труда	
Забелина С.В.	заведующий УМО	
Филиппова В.Я.	ведущий специалист УМО	
Гришина О.Н.	главный специалист УМО	
Дубинин Б.В.	заведующий кафедрой	
Козина А.М.	заведующий кафедрой	
Греба С.М.	заведующий отделом компьютерного обеспечения	
Дунаева Г.М.	заведующий библиотекой	
Захарова Л.Е.	Заведующий хозяйством	
Дмитриева Е.Я.	и.о. заведующего общежитием	
Павлова Р.И.	уборщица учебного корпуса	
Матюнина В.Н.	вахтер учебного корпуса	
Богомоллов О.Ю.	вахтер учебного корпуса	
Варвас Л.В.	дежурный по общежитию	
Пронина Г.Н.	дежурный по общежитию	
Резникава Т.С.	дежурный по общежитию	
Оглоблина Р.Ю.,	дежурный по общежитию	
Винокурова В.И.	юрисконсульт	

Мадалиева М.В.	уборщица общежития	
Панов А.П.	водитель	
Бугай В.В.	водитель	