МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ «РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ» («РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ»)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат:033E337F0048AD2B924A1D3CF945780A50
Владелец: Кондратьева Ольга Геннадьевна
Действителен: с 15.06.2021 до 15.06.2022

УТВЕРЖДЕНО
приказ № 208 от 16 сентября 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Иркутск 2021

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее Положение разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2.Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Иркутской области «Региональный институт кадровой политики и непрерывного профессионального образования» (далее – Институт) с другими участниками отношений по предоставлению образовательных услуг (как коммерческими, так и некоммерческими), профилактики конфликта интересов работников Института, при котором 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 Института профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающихся в Институте, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, а также контрагентов Института, с которыми Институт заключил гражданско-правовые договоры.

1.3.Понятия и определения, используемые настоящем в Положении:

- личная выгода (заинтересованность) - заинтересованность работника в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ;
- материальная выгода — материальные средства, получаемые работником Института в результате использования им находящейся в распоряжении Института информации;
- конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Института влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью и правами, законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства;
- служебная информация — любая, не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении работников Института в силу их трудовых обязанностей, распространение которой может нарушить права и законные интересы граждан;
- конфиденциальная информация — документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством

Российской Федерации.

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

II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ИНСТИТУТЕ

2.1. Основной задачей деятельности Института по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на осуществляемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2.2. 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) Институтом.

III. СИТУАЦИИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника Института противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Института или, когда посторонняя по отношению к Институту деятельность занимает рабочее время работника. К таким случаям относятся:

3.1. Работник Института 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. Способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

3.2. Работник Института участвует в принятии кадровых решений в

отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность. Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3.3. Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с Институтом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся её конкурентом. Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов. Рекомендация работнику: отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы. Работник Института принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Института со сторонней организацией, имеющей перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства. Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

3.4. Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с Институтом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом. Способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

3.5. Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Института, в отношении которого работник выполняет контрольные функции. Способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3.6. Руководитель Института уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Института со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства. Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

3.7. Работник Института 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. Способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

IV. ПРОЦЕДУРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И ВЫЯВЛЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ, А ТАКЖЕ МИНИМИЗАЦИЮ ЕГО ПОСЛЕДСТВИЙ

4.1. При поступлении на работу, изменении обязанностей работника или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству Института.

4.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Институт:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и сотрудника с настоящим Положением;
- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц Института содержание настоящего Положения;
- обеспечивает сохранность персональных данных;
- применяет в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, меры дисциплинарного взыскания за несоблюдение требований настоящего Положения;

4.3. В случае возникновения конфликта интересов работник Института обязан:

- сообщить непосредственному руководителю письменной форме о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;
- принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с руководством Института.

4.4. В случае, если проводимые Институтом контрольные мероприятия, проверки, расследования указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, директор Института принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

4.5. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и работники Института обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений,

которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением;
- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц Института в установленном порядке сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;
- сообщить директору Института о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей.

V. ПРОЦЕДУРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ НЕПРАВОМЕРНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫМИ ЛИЦАМИ ИНСТИТУТА КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ, А ТАКЖЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЕЁ ЗАЩИТЫ

5.1. В целях предотвращения неправомерного использования конфиденциальной информации, Институт:

- определяет перечни информации, относящейся к конфиденциальной информации;
- устанавливает различные уровни доступа работников к служебной и (или) конфиденциальной информации;
- устанавливает правила использования информации, ограничивающие передачу информации между работниками Института;
- ограничивает доступ посторонних лиц в помещения структурных подразделений организации, предназначенные для хранения и обработки сведений, содержащих персональные данные.

VI. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением работниками Института правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на Комиссию по урегулированию конфликта интересов Института.

6.2. Осуществление внутреннего контроля включает:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов. При этом особое внимание уделяется тем сферам деятельности Института, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно;
- право требовать предоставления работниками Института объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе

исполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;

- осуществление проверок по факту нарушений должностными лицами и сотрудниками Института условий настоящего Положения;
- соблюдение конфиденциальности информации;
- незамедлительное уведомление директора Института о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных, в связи с этим расследований и проверок;
- иные действия, направленные на обеспечение контроля за соблюдением настоящего Положения и предотвращением конфликта интересов.

VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. За несоблюдение настоящего Положения работники Института несут уголовную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.