

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора Коломенского института
(филиала) Московского политехнического
университета от 20 ноября 2018 г. № 00145-ОД/5

**Положение
о конфликте интересов работников Коломенского института (филиала)
Московского политехнического университета**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Коломенского института (филиала) Московского политехнического университета (далее – Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Коломенского института (филиала) Московского политехнического университета (далее – Институт) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии со ст.13.3 Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», на основе Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 года.

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

1.4. Положение доводится до сведения всех работников Института.

1.5. Работники, принимаемые на работу в Институт, в обязательном порядке знакомятся с Положением при заключении трудового договора.

1.6. Кроме того, Положение размещается на официальном сайте Института.

2. Цель и задачи Положения

2.1 Целью Положения является своевременное выявление и урегулирование и урегулирование конфликта интересов в деятельности Института и его работников как один из важнейших способов предупреждения коррупции.

2.2. Задачами Положения являются:

- соблюдение баланса между интересами Института как единого целого и личной заинтересованности его работников;
- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3. Понятия и определения, используемые в Положении

3.1. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее

исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником которой он является.

Конфликт интересов педагогического работника – ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

Личная заинтересованность работника - заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Заинтересованные лица - руководитель (заместитель руководителя) Института, если они состоят в трудовых отношениях с другими организациями или гражданами, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для Института, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Институтом, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Института.

Возможности Института - принадлежащие Институту имущество, имущественные и неимущественные права, возможности в области предпринимательской деятельности, информация о деятельности и планах Института, имеющая для него ценность.

Руководство Института – директор Института и его заместители.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Институте

4.1. Принципами управления конфликтом интересов в Институте являются:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Института при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- 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.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов. Ограничения и запреты, налагаемые на педагогических работников

5.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов все работники Института обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института - без учета своих личных интересов и интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- сообщать руководству Института о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов (раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов);
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.2. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Института, прежде всего в отношении целей его деятельности, и не должны использовать возможности Института или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных Уставом Института.

5.3. Педагогический работник Института не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Институте, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

5.4. Педагогическим работникам Института запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

5.5. Все работники Института обязаны незамедлительно информировать руководство Института обо всех случаях возникновения у них конфликта интересов.

5.6. В случае нахождения работника в момент возникновения конфликта интересов вне рабочего места (в командировке, отпуске и т.п.) он обязан информировать об этом руководство Института незамедлительно по прибытии на работу.

6. Порядок раскрытия конфликта интереса работником и порядок его урегулирования

6.1. Раскрытие информации о конфликте интересов осуществляется в письменной форме. Однако первоначальное раскрытие конфликта интересов допускается и в устной форме, но с обязательной последующей фиксацией в письменной форме.

6.2. Видами раскрытия информации о конфликте интересов являются:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.4. Проверка и рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов осуществляется Институте конфиденциально.

6.5. Письменное информирование руководства Института об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов осуществляется путем передачи соответствующего заявления ответственному за организацию работы по профилактике коррупционных правонарушений в Институте или в комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов интересов. При этом заявление должно содержать фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон направившего его лица, а также описание обстоятельств, при которых последнему стало известно об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов.

6.6. Поступившая информация о конфликте интересов изучается директором Института, после чего тщательно проверяется по его поручению комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов, с целью оценки серьезности возникающих для Института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.7. Рассмотрение информации о конфликте интересов, а также результатов ее проверки осуществляется в порядке, установленном Положением о комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов. По результатам проверки и рассмотрения поступившей информации о конфликте интересов делается одно из следующих заключений:

- заключение о том, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов;
- заключение о том, что конфликт интересов имеет место.

В последнем случае Институтом применяются способы его разрешения, предусмотренные настоящим Положением.

6.8. Способы разрешения конфликта интересов в Институте являются:

- ограничение доступа работника Института к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника 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 Института;
- увольнение работника из Института по своей инициативе;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка (за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей).

6.9. Перечень способов разрешения конфликта интересов, приведенный в п.6.8 Положения, не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности Института и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы его урегулирования.

6.10. При разрешении имеющего конфликта интересов Институт выбирает наиболее «мягкую» меру его 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.

6.11. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Института.

7. Ответственность работников за несоблюдение Положения.

7.1 Непринятие работником Института мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, могут являться основанием для расторжения, заключенного с ним трудового договора по инициативе работодателя, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п.7.1 ст.81 Трудового кодекса РФ).

7.2. Заинтересованное лицо несет перед Институтом ответственность в размере убытков, причиненных им Институту. Если убытки причинены Институту несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Институтом является солидарной.

1. Разработано рабочей группой.

2. Ответственный исполнитель – специалист по ОТ Енин П. А.

3. Принято на заседании комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов интересов, протокол № 1 от 19.11.2018 г.

4. Утверждено и введено в действие приказом директора Коломенского института (филиала) Московского политехнического университета от 20.11.2018 г. № 00145