

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
о конфликте интересов в ГАОУ ТО ДПО  
«Тюменский областной государственный институт  
развития регионального образования»  
(с изм., внесёнными приказом № 105-О от 20.11.2018)

**1. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 года.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» (далее - Институт), основной целью которого является установление порядка предотвращения и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Института, способная привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Института.

Под личной заинтересованностью работника Института понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Института и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Институтом на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Института.

**2. Основные принципы управления конфликтом интересов в  
Институте**

2.1. В основу работы по управлению конфликтов интересов в Институте положены следующие принципы:

2.1.1. обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Института при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

2.1.4. соблюдение баланса интересов Института и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

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

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

3.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

Работник Института обязан незамедлительно представить, ставшую ему известной, информацию о возникшем или потенциальном конфликте интересов руководителю структурного подразделения.

3.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов Института и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. В соответствии с условиями настоящего положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

4.1.4. раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе соблюдения этических норм, принятых в Институте.

4.2. Работник Института обязан уведомлять о конфликте интересов, стороной которой он является.

4.3. Уведомление направляется лицу, ответственному за прием сведений, должно содержать фамилию, инициалы, должность, контактные телефоны

работника Института. Уведомление подписывается лично работником Института с указанием даты уведомления.

4.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по урегулированию конфликтов интересов, в состав которой включаются: проректор, руководители структурных подразделений, председатель профсоюзного комитета.

4.5. Институт берет на себя конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.8. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

4.9.2. 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;

4.9.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4.9.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.9.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;

4.9.6. увольнение работника из Института по инициативе работника.

4.10. Неприятия работником Института мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, является грубым нарушением работником трудовых обязанностей.

4.11. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб Института.

## **5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение утверждается приказом ректора Института и вступает в силу с момента его утверждения.

5.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее положение принимается приказом ректора Института.