

**муниципальное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Новосибирский Институт Современного Образования»
(МАУ ДПО «НИСО»)**

Приложение 2

С учетом мотивированного мнения
первичной профсоюзной организации
МАУ ДПО «НИСО»

Председатель

 М. А. Кучма
от 21.05.2024 № 4
(протокол от 21.05.2024 № 4)

**УТВЕРЖДЕНО
приказом
МАУ ДПО «НИСО»
от 23.05.2024 № 58**

**ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников**

Новосибирск – 2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников (далее – Положение) муниципального автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Новосибирский Институт Современного Образования» (далее – МАУ ДПО «НИСО»/Институт) разработано в соответствии с (со):

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.);
- нормативными правовыми актами Новосибирской области;
- муниципальными правовыми актами города Новосибирска;
- уставом и иными локальными нормативными актами Института.

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

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

1.4. Под личной заинтересованностью работника Института понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Института, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Института под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Институте осуществляется на основании следующих основных

принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- 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 Института при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Института от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Института и урегулирован (предотвращен) Институтом.

3. Обязанности работника Института в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник Института при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы Института, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами Института без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник Института при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Института или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных уставом Института.

4. Порядок подачи сведений о наличии конфликта интересов работником Института

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является начальник отдела юридической поддержки Института.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора Института сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (приложение 1).

4.3. Сообщение работника Института, указанное в пункте 4.2.

настоящего Положения, передается директору Института, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников Института о наличии личной заинтересованности (приложение 2).

4.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Институте

5.1. Работники Института обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов, и порядком их разрешения в Институте (приложение 3).

5.2. Способами урегулирования конфликта интересов в Институте могут быть:

- ограничение доступа работника Института к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 (трудовых) обязанностей работника Института;
- отказ работника Института от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;
- увольнение работника Института по основаниям, установленным Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ);
- иные способы (приложение 3).

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Института, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Института.

6. Ответственность

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции», граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Института могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение,

в том числе:

– в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

– в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

– по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

6.4. 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.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в законную силу с момента его утверждения директором Института с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации МАУ ДПО «НИСО».

7.2. Настоящее Положение может быть пересмотрено, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства Российской Федерации.

7.3. Изменения и (или) дополнения к настоящему Положению утверждаются директором Института с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации МАУ ДПО «НИСО».

Директору МАУ ДПО «НИСО»
от (ФИО, должность работника Института, контактный телефон)

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (*нужное подчеркнуть*).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Должностные обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Лицо, направившее сообщение « _____ » 20 _____
г.

(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее
сообщение _____ «____» _____ 20 __г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности _____

Журнал
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистраци и сообщения	Ф.И.О., должность лица, представившег о сообщение	Содержание заинтересован ности лица	Сделка (иное действие, в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица	Ф.И.О., должность лица, принявшег о сообщение	Подпись лица, принявшег о сообщение	Отметка о передаче материалов по делке для одобрения в наблюдательн ый совет
1.							
2.							
3.							

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в Институте.

1. Руководитель (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.

Пример.

Одной из кандидатур на вакантную должность в Институте является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника Института.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника Института;

2) сообщить в письменной форме директору Института о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) директор Института может принять решение об отстранении работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

2. Работник Института, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Института.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- сообщить в письменной форме руководителю Института о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту.

Директор Института может принять одно из решений:

- об отстранении работника Института от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков Института является организация, руководителем, его заместителем,

руководителем отдела продаж в которой является родственник работника Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Института;

- о переводе такого работника Института на иную должность;
- об изменении круга должностных обязанностей работника Института.

3. Работник Института принимает решение о закупке Институтом товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме директору Института о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) директор Института может принять одно из решений:

- о переводе работника Института на иную должность;
- отстранить от принятия решения о закупке товаров;
- об изменении круга должностных обязанностей работника Института.

4. Работник Института участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений Института с организацией, которая имеет перед работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства.

Пример.

Перед работником Института другая организация имеет обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника Института входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений Института с указанной организацией.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Института следует сообщить в письменной форме директору Института о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) директор Института может принять одно из решений:

- об отстранении работника Института временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении организации,

которая перед таким работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, имеет обязательство;

- об изменении круга должностных обязанностей работника Института.

5. Работник Института, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Институтом.

Пример.

Работник Института, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Институту контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком Института.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1. работнику Института следует сообщить в письменной форме директору Института о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2. директор Института может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;
- о временном отстранении работника от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;
- об изменении круга должностных обязанностей работника Института.

6. Работник Института, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Института, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

Пример.

Работник Института получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в Институте.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) работнику Института следует сообщить в письменной форме директору Института о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) директор Института может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;

- об изменении круга должностных обязанностей работника Института;

4) работнику Института следует разъяснить положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

7. Работник Института участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Института с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

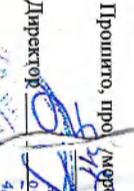
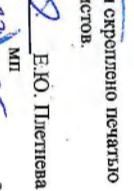
Пример.

Организация, заинтересованная в заключении договора с Институтом, предлагает трудоустройство работнику Института, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Института.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Института следует сообщить в письменной форме директору Института о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) директор Института может принять решение об отстранении работника Института временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации.

Прощено, про <u>переворото и скреплено печатью</u>	
листвов.	
Директор	
Е.Ю. Плещеня	
МП	
2024 г.	

