

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ СЛУХА И РЕЧИ»
АНО ДПО «ИНСТИТУТ СЛУХА И РЕЧИ»**

РАССМОТРЕНО
на общем собрании учредителей
АНО ДПО «ИНСТИТУТ СЛУХА И РЕЧИ»
_____ И.Э. Гребенюк
« ____ » _____ 2022г.



Утверждаю
_____ И.Э. Гребенюк
Директор АНО ДПО
«ИНСТИТУТ СЛУХА И РЕЧИ»
« ____ » _____ 2022г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов в
АВТОНОМНОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ СЛУХА И РЕЧИ»
(АНО ДПО ИНСТИТУТ СЛУХА И РЕЧИ)**

г. Таганрог
2022г.

1 Общие положения

1.1 Положение о конфликте интересов (далее – Положение) определяет порядок предупреждения, выявления и урегулирования возможных конфликтов интересов работников АНО ДПО «ИНСТИТУТ СЛУХА И РЕЧИ» (далее – Институт,) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2 Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Института.

1.3 Настоящее Положение утверждается решением общего собрания учредителей Института и вступает в силу с момента его утверждения.

1.4 Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением общего собрания учредителей Института.

1.5 Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

2 Нормативные ссылки

При разработке настоящего Положения использованы следующие нормативные документы:

– Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 22.12.2014 г.) «О противодействии коррупции»;

– Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 г.

- Указ Президента РФ от 01.04.2016г. №147 «О национальном плане противодействия коррупции на 2016 – 2017 годы».

- Программа по антикоррупционному просвещению на 2014 – 2016 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 14.05.2014 г. №816-р.

3 Основные понятия

3.1 Под конфликтом интересов 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 правами, и законными интересами Института, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Института.

3.2 Под конфликтом интересов педагогического работника понимается 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 надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

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

3.4 Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Института и находящимися 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.

4 Основные принципы предупреждения конфликтов интересов в Институте

4.1 В основу работы по предупреждению конфликтов интересов в Институте положены следующие принципы:

4.1.1 обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

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

4.1.4 соблюдение баланса интересов Института и работника при урегулировании конфликта интересов;

4.1.5 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

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

5.1.1 при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей во главу угла ставить интересы Института, а не личные или интересы родственников, друзей;

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

5.1.3 раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

5.1.4 содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6 Порядок раскрытия конфликта интересов работником Института и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1 В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

6.1.1 раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

6.1.2 раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

6.1.3 разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

6.1.4 раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения образовательной деятельности, принятых в Институте (заполнение декларации о конфликте интересов).

6.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3 Директором Института из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

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

6.5 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.

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

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

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

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

6.8.2 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;

6.8.3 пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

6.8.4 временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

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

6.8.6 передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

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

6.8.8 увольнение работника из Института по инициативе работника;

6.8.9 увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

6.9 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 интересам Института.