

СОГЛАСОВАНО
Общим собранием работников

УТВЕРЖДЕНО

Протокол
Общего собрания работников
№ 1/20 от «14» 02 2020 г.



Руководитель
«Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов - «Сертификационный центр»»
М.Н. Федотова
20 20 г.

Ввести в действие:
17 02 2020 г.

Приказ руководителя
№ 01-10/17 от «14» февраля 20 20 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ВЫЯВЛЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

В Автономном учреждении Вологодской области
«Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов –
«Сертификационный центр»

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке выявления и урегулирования конфликтов интересов в Автономном учреждении Вологодской области «Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов – «Сертификационный центр» (далее – Положение) разработано на основании Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных 8 ноября 2013 года Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Антикоррупционной политики Автономного учреждения Вологодской области «Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов – «Сертификационный центр»

1.2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников. Настоящим Положением определяется порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Автономного учреждения Вологодской области «Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов – «Сертификационный центр» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения между собой, профилактики конфликта интересов, при котором у работника в осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами Учреждения. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

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

1.5. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован.

2. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования

2.1. В Учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

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

2.2. С целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника Учреждения 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 Учреждения;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы вводят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- 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.

2.3. Учреждение в целях предотвращения и выявления конфликта интересов:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого работника с Кодексом этики и служебного поведения и настоящим положением;
- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до работников содержания Кодекса этики и служебного поведения и настоящего Положения;
- создает комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликтов интересов;
- обеспечивает конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

3.1. Работники Учреждения в целях предотвращения конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Кодексом этики и служебного поведения и настоящим Положением;
- соблюдать режим защиты информации.

3.2. В случае несоблюдения Положения работники несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов

4.1. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются руководитель Учреждения и заместитель руководителя.