

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к приказу КГБПОУ «АИРМО»
от 01.08.2026 № БАР-86/кп

Положение по соблюдению требований к служебному поведению
и урегулированию конфликта интересов работников
КГБПОУ «Алтайский институт развития медицинского образования»

1. Общие положения

1.1. Положение по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов работников (далее – «Положение») КГБПОУ «Алтайский институт развития медицинского образования» (далее – «институт») разработано и утверждено с целью установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение – это локальный акт образовательной организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников института, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано на основании нормативных правовых актов в действующих редакциях:

Конституции Российской Федерации;

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

Федерального закона от 29.12.2010 № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию»;

Указа Президента Российской Федерации от 19.05.2008 № 815 «О мерах по противодействию коррупции»;

Указа Президента РФ от 25.01.2024 № 71 «О внесении изменений в некоторые акты президента Российской Федерации».

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на лиц, являющихся работниками института, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, состоящих с учреждением в гражданско-правовых правоотношениях.

2. Используемые в Положении понятия

2.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) руководителя, 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 правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации института.

2.2. Под личной заинтересованностью работника института понимается возможность 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.

3. Основные принципы предотвращения урегулирования конфликта интересов

3.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

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 от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) образовательной организацией.

4. Обязанности работника института в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Работники института в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

руководствоваться интересами образовательной организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

соблюдать нормы профессиональной этики педагогических работников КГБПОУ «Алтайский институт развития медицинского образования».

5. Виды раскрытия конфликта интересов

В институте устанавливаются 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.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником института и его урегулирования

6.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме, указанной в приложении к настоящему Положению. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.2. Институт принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов (или рассмотрение сведений о конфликте интересов осуществляется конфиденциально).

6.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по трудовым спорам с целью оценки серьезности возникающих для института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.4. В случае, если рассматриваемая ситуация является конфликтом интересов, должностные лица института и лица, ответственные за организацию работы по профилактике коррупционных правонарушений в институте, ставят в известность руководителя образовательной организации.

7. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

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

- ограничение доступа работника образовательной организации 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

7.2. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника института, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам института.

8. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов

8.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, а также за рассмотрение представленных сведений о конфликте интересов являются должностное лицо, ответственное за организацию работы по профилактике коррупционных правонарушений в институте.

8.2. Полученная информация немедленно доводится до директора института, который назначает срок ее рассмотрения.

8.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

8.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по трудовым спорам.

8.5. Решение комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех работников образовательной организации и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

8.6. Решение комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

9. Ответственность работников за несоблюдение Положения

9.1. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с требованиями действующего законодательства.

9.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор. Сведения о применении взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия включаются работодателем в Реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный ст. 15 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

10. Заключительные положения

10.1. Положение вступает в силу с даты утверждения его приказом директора Института.

10.2. По вопросам, не урегулированным Положением, применяются нормы действующего законодательства Российской Федерации в сфере образования.

10.3. В Положение могут вноситься изменения, дополнения в связи с совершенствованием образовательного процесса и изменениями в законодательстве Российской Федерации.

10.4. Внесение изменений и дополнений в Положение осуществляется путем подготовки проекта Положения в новой редакции, согласованного в установленном порядке.