



Негосударственное образовательное частное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт Практической Психологии и Психоанализа»
НОЧУ ДПО ИПиП
129366 г.Москва, ул.Ярославская, д.13, офис 229
Тел/факс: 8(495)374-71-34 www.psychol.ru

ПРИКАЗ

от 23.05.2017

№ 30/1

Москва

Об утверждении локально-нормативных
актов

В целях реализации Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», и проведения профилактических мероприятий по противодействию коррупции

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов Негосударственного образовательного частного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт Практической Психологии и Психоанализа».
2. Утвердить Декларацию конфликта интересов Негосударственного образовательного частного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт Практической Психологии и Психоанализа».
3. Утвердить Правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в Негосударственном образовательном частном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт Практической Психологии и Психоанализа»
4. Утвердить Положение о конфликтной комиссии Негосударственного образовательного частного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт Практической Психологии и Психоанализа».
5. Исполнительному директору Лисициной В.В. провести работу по ознакомлению работников учреждения с настоящим приказом и указанными в приказе локально-нормативными актами, связанными с антикоррупционной политикой Негосударственного образовательного частного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт Практической Психологии и Психоанализа».
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Т.В. О니кова

УТВЕРЖДЕНО
приказом Директора
от 23.05.2017 № 30/1

**Положение
о конфликте интересов Негосударственного
образовательного частного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Институт Практической Психологии и
Психоанализа»**

Москва
2017

Оглавление

| | |
|---|---|
| 1. Общие положения | 3 |
| 2. Используемые в положении понятия и определения. | 4 |
| 3. Основные принципы управления конфликтом интересов в НОЧУ ДПО «Институт Практической Психологии и Психоанализа» | 4 |
| 4. Круг лиц подпадающих под действие положения. Конфликтные ситуации. | 5 |
| 5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов..... | 5 |
| 6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Института и порядок его урегулирования..... | 6 |
| 7. Способы разрешения возникшего конфликта интересов | 6 |
| 8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конflikте интересов и рассмотрение этих сведений. | 7 |
| 9. Ответственность работников Института за несоблюдение положения о конflikте интересов. | 7 |

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов Негосударственном образовательном частном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт Практической Психологии и Психоанализа» – (далее – Институт) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48), Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции. и устанавливает порядок урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Целями настоящего Положения являются: регулирование и предотвращение конфликтов интересов в деятельности работников Института, а также предотвращение возможных негативных последствий конфликта интересов для НОЧУ ДПО «Институт Психологии и Психоанализа».

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

1.4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Института 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 граждан, организаций, общества или государства.

1.5. Конфликт интересов педагогического работника - 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 .

1.6. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.7. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников НОЧУ ДПО «Институт Практической Психологии и Психоанализа» вне зависимости от занимаемой должности.

2. Используемые в положении понятия и определения.

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

Личная заинтересованность работника (представителя Института) – заинтересованность работника (представителя Института), связанная с возможностью получения работником (представителем Института) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Положение о конфликте интересов (далее положение) – это внутренний документ Института, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в НОЧУ ДПО «Институт Практической Психологии и Психоанализа»

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Институте положены следующие принципы:

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

4. Круг лиц подпадающих под действие положения. Конфликтные ситуации.

4.1. Действие положения распространяется на всех работников Института вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с Институтом.

4.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- дополнительные платные занятия (репетиторство) со слушателями, которых обучает;
- получение подарков или услуги;
- работник собирает деньги на нужды Института;
- получение небезвыгодных предложений от обучающегося, или его родственников;
- небескорыстное использование возможностей обучающегося или его родственников;
- нарушение установленных в Института запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды Института и т.п.)

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Работники НОЧУ ДПО «Институт Практической Психологии и Психоанализа» обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, свойственников 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.

5.2. Работник Института, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Института и порядок его урегулирования

6.1. В НОЧУ ДПО «Институт Практической Психологии и Психоанализа» установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

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

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

6.3. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является Исполнительный директор.

6.5. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в присутствии Директора Института, работника отвечающего за кадровое обеспечение.

6.6. Институт берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.7. 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.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Конфликтная комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7. Способы разрешения возникшего конфликта интересов

7.1. В НОЧУ ДПО «Институт Практической Психологии и Психоанализа» применяются следующие способы разрешения конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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 функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;
- увольнение работника из Института 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.

7.2. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Института и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7.3. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

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.

8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

8.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Конфликтной комиссии (должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Институте – Исполнительный директор).

8.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о Конфликтной комиссии Института.

9. Ответственность работников Института за несоблюдение положения о конфликте интересов.

9.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Института необходимо следовать правилам профессиональной этики и служебного поведения.

9.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору Института.

9.3. 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.