Комитет образования и науки Курской области

Областное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Курский автотехнический колледж»

СОГЛАСОВАНО:	УТВЕРЖДЕНО:
Председатель профкома первичной профсоюзной организации	Директор
_____ И.В. Щедрина	_____ А.В. Салтанов
Протокол от «02» 02 2018 г.	Приказ от «01» 03 2018 г.
№ _____	№ 1-124

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курский автотехнический колледж»

КУРСК
2018 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курский автотехнический колледж» (далее - Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курский автотехнический колледж» (далее - Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 г., в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач бюджетного учреждения.

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

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

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

1.6. Положение размещается на официальном сайте Учреждения в сети «Интернет».

II. Понятия и определения, используемые в Положении

2.1. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

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

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

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 ненадлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

заинтересованные лица - руководитель (заместитель руководителя) Учреждения, если они состоят в трудовых отношениях с другими организациями или гражданами, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для Учреждения, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Учреждения;

возможности Учреждения - принадлежащие Учреждению имущество, имущественные и неимущественные права, возможности в области предпринимательской деятельности, информация о деятельности и планах Учреждения, имеющая для него ценность;

руководство Учреждения - директор Учреждения и его заместители.

III. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

3.1. Принципами управления конфликтом интересов в Учреждении являются:

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 (предотвращен) Учреждением.

IV. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов. Ограничения и запреты, налагаемые на педагогических работников

4.1. Работники учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязаны:

соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности; руководствоваться интересами Учреждения 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.

4.2. Работники Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должны использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

4.3. В случае если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть Учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и Учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки оно обязано сообщить о своей заинтересованности комитету образования и науки Курской области, осуществляющему функции и полномочия учредителя Учреждения, до момента принятия решения о заключении сделки.

4.4. Педагогические работники Учреждения в процессе выполнения своих должностных обязанностей не вправе, если это приводит к конфликту его интересов:

оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Учреждении;

«обмениваться» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для оказания им платных образовательных услуг;

получать подарки и услуги;

собирать деньги на нужды учебной группы, Учреждения;

участвовать в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием обучающихся, которых он обучает или у которых является классным руководителем;

получать небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает или у которых является классным руководителем;

небескорыстно использовать возможности родителей (законных представителей) обучающихся.

4.5. Педагогическим работникам Учреждения запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4.6. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам необходимо следовать нормам профессиональной этики педагогических работников Учреждения.

4.7. Все работники Учреждения обязаны незамедлительно информировать руководство Учреждения обо всех случаях возникновения у них конфликта

интересов. В случае нахождения работника в момент возникновения конфликта интересов вне рабочего места (в командировке, отпуске и т.п.) он обязан информировать об этом руководство Учреждения незамедлительно по прибытии на работу.

V. Порядок раскрытия конфликта интереса работником и порядок его урегулирования

5.1. Видами раскрытия информации о конфликте интересов являются:

раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе с одной должности на другую;

раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Первоначальное раскрытие данных сведений допускается и в устной форме, но с обязательной последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Проверка и рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов осуществляется Учреждением конфиденциально.

5.4. Письменное информирование руководства Учреждения об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов осуществляется путем передачи соответствующего уведомления лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, либо путем направления такого заявления по почте. При этом заявление должно содержать фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон направившего его лица, а также описание обстоятельств, при которых последнему стало известно об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов.

5.5. Поступившая информация о конфликте интересов изучается директором Учреждения, после чего тщательно проверяется по его поручению лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.6. Рассмотрение полученной информации о конфликте интересов, а также результатов ее проверки осуществляется комиссией по противодействию коррупции.

5.7. По результатам проверки и рассмотрения поступившей информации о конфликте интересов делается одно из следующих заключений:

заключение о том, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

заключение о том, что конфликт интересов имеет место. В последнем случае Учреждением применяются способы его разрешения, предусмотренные настоящим Положением.

5.8. Способами разрешения конфликта интересов в Учреждении являются:

ограничение доступа работника Учреждения 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;

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

пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

отказ работника 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 (за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей).

5.9. Перечень способов разрешения конфликта интересов, приведенный в п. 5.8 Положения, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы его урегулирования.

5.10. При разрешении имеющего конфликта интересов Учреждение выбирает наиболее «мягкую» меру его урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5.11. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

VI. Ответственность работников за несоблюдение Положения

6.1. Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.