

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НОРИЛЬСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(КГБПОУ «Норильский педагогический колледж»)

ПРИКАЗ

22 июня 2018

№ 655

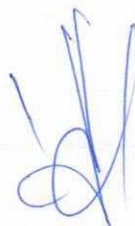
Об утверждении Положения о конфликте интересов

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273
«О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников краевого государственного бюджетного образовательного учреждения «Норильский педагогический колледж» (прилагается).
2. Инспектору по кадрам ознакомить всех работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Норильский педагогический колледж» с требованиями Положения, утвержденного пунктом 1 настоящего приказа, под роспись не позднее трех рабочих дней, со дня его издания, а в случае их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, отпуск, командировка и прочее) в течение семи рабочих дней после их выхода на работу.
3. Ведущему инженеру краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Норильский педагогический колледж» обеспечить размещения приказа на официальном сайте.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
5. Настоящий приказ вступает в силу с даты его издания.

Директор КГБПОУ
«Норильский педагогический колледж»



С.В. Капин

Принято
Общим собранием работников и представителей
обучающихся
Протокол от « 01 » 06 2017 № 1

УТВЕРЖДЕННО
приказом директора краевого
государственного бюджетного
профессионального
образовательного учреждения
«Норильский педагогический
колледж»
от « 22 » 06 201 7 № 655

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения «Норильский педагогический
колледж»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о конфликте интересов работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Норильский педагогический колледж» (далее – Положение) устанавливает порядок предотвращения, выявления и урегулирования конфликтов интересов работников краевого государственного профессионального образовательного учреждения «Норильский педагогический колледж» (далее – Учреждение).

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»; Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»; Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

2. Цели и задачи

2.1. Целями настоящего Положения являются:

2.1.1. предотвращения конфликта интересов в трудовой деятельности работников Учреждения;

2.1.2. своевременное выявление и регулирование конфликта интересов в трудовой деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

2.1.3. урегулирования конфликта интересов относится к ключевым элементам предотвращения коррупционных правонарушений.

2.1.4. координирование взаимодействия педагогических работников учреждения с другими участниками образовательных отношений.

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

3. Термины и определения

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя) Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

Конфликт интересов педагогических работников – 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 интересам обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

Личная заинтересованность работника (представителя) Учреждения – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником (представителем) Учреждения и (или) состоящими с ними в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник (представитель) Учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связанные имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

4. Круг лиц, попадающих под действия положения

4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, выполняемой работы.

4.2. Физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров, обязаны соблюдать настоящее Положение.

5. Заинтересованные лица

5.1. Заинтересованными в совершении Учреждением тех или иных действий, в том числе сделок с другими организациями или гражданами (далее – заинтересованные лица), признаются руководитель, заместители руководителя, если они состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях; являются участниками, кредиторами этих организаций; 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, крупными потребителями услуг Учреждения, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Учреждения.

5.2. Заинтересованность в совершении Учреждением тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и Учреждения.

5.3. В случае если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеривается быть, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и Учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки:

- оно обязано сообщить о своей заинтересованности органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя до момента принятия решения о заключении сделки;
- сделка должна быть одобрена органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.4. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности Учреждения или допускать их использования в иных целях, помимо предусмотренных Уставом Учреждения.

Под термином «возможности учреждения» понимаются принадлежащее Учреждению имущество, имущественные и неимущественные права, возможности в области предпринимательской деятельности, информация о деятельности и плана Учреждения, имеющая для нее ценность.

5.5. 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.

5.6. Мерами по предотвращению и урегулированию конфликта интересов заинтересованных лиц и Учреждения является обеспечение исполнения специальных правовых норм, касающихся заинтересованных лиц, установленных настоящим Положением и действующим законодательством Российской Федерации.

5.7. Определение заинтересованности в сделке и соблюдение установленных в связи с этим специальных процедур является обязанностью заинтересованных лиц.

6. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

6.1.1. обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

6.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репетиционных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

6.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

6.1.4. соблюдение баланса интересов Учреждения и работников Учреждения при урегулировании конфликта интересов;

6.1.5. защита работников Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был им своевременно раскрыт и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

7. Обязанность работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

7.1. Работники Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

7.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

7.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

7.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

8.1. Для раскрытия конфликта интересов работники Учреждения могут пользоваться следующие способы:

8.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

8.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

8.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

8.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменной форме. В случае отказа фиксации конфликта интересов в письменной форме, ранее заявленного в устной форме, дальнейшего его рассмотрение и принятие соответствующих мер не осуществляется.

8.3. Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

8.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченными на это должностными лицами с целью оценки серьезности

возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Конфликт интересов работников Учреждения в случае его возникновения рассматривается рабочей группой по реализации Антикоррупционной политики Учреждения, в своей деятельности руководствуется Положением о рабочей группе по реализации Антикоррупционной политики Учреждения.

Конфликт интересов педагогических работников Учреждения в случае его возникновения рассматривается комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в своей деятельности руководствуется Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8.5. По итогам работы рабочей группы по реализации Антикоррупционной политики Учреждения, комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений принимается одно из следующих решений:

8.5.1. ситуация, представленные сведения не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования;

8.5.2. конфликт интересов имеет место быть.

8.6. В случае если конфликт интересов имеет место быть, для его разрешения Учреждение может использовать следующие способы:

8.6.1. ограничения доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

8.6.2. 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;

8.6.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

8.6.4. временное отстранения работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

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

8.6.6. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения ;

8.6.7. увольнения работника из организации по инициативе работника; увольнения работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

8.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов избирается наиболее мягкая мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткая мера урегулирования конфликта интересов используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

8.8. До принятия решения рабочей группой по реализации Антикоррупционной политики Учреждения, комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений директор Учреждения принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

8.9. Решение рабочей группы по реализации Антикоррупционной политики Учреждения, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных

отношений может быть обжаловано в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

9. Ответственные лица за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

9.1. Должностными лицами, ответственными за прием обращений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

при приеме сведений о конфликте интересов работников Учреждения – юрисконсульт;

при приеме сведений о конфликте интересов педагогических работников Учреждения – секретарь учебной части.

9.2. Полученные в письменной либо устной форме обращения о конфликте интересов, незамедлительно передают (доводят до сведения) директора Учреждения ответственными за прием обращений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, а также по подведомственности их рассмотрения секретарю рабочей группы по реализации Антикоррупционной политики Учреждения, секретарю комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

10. Условия (ситуации) конфликта интересов работников учреждения

10.1. Учреждение выделяет следующие условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения:

10.1.1. работник Учреждения в ходе выполнения своих должностных (трудовых) обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования:

отстранение работника Учреждения от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

10.1.2. Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, например, принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования:

отстранения работника Учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10.1.3. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намеревается выполнять оплачиваемую работу в организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом, например, работник Учреждения, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков и заинтересованным лицом одного из потенциальных поставщиков является родственник работника Учреждения.

Возможные способы урегулирования:

отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

10.1.4. Работник Учреждения принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования:

отстранения работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

10.1.5. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеривается установить такие отношения или является ее конкурентом, например, работник Учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров, работ и услуг, предоставляемых Учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары организации, которая является поставщиком Учреждения.

Возможные способы урегулирования:

рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг;

отстранения работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

изменение трудовых обязанностей работника Учреждения.

10.1.6. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования:

рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;

установлению правил поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков;

перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10.1.7. Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования:

отстранение работника от принятия решения, которая является предметом конфликта интересов.

10.1.8. Работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работников.

Возможные способы урегулирования:

установления правил поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

10.2. Иные ситуации рассматриваются и их возможные способы урегулирования определяются Учреждением по мере их возникновения.

11. Условия (ситуации) конфликта интересов педагогических работников Учреждения

11.1. В Учреждении выделяет следующие условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогических работников Учреждения:

11.1.1. условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогических работников Учреждения

11.1.2. условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогических работников Учреждения.

11.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогических работников Учреждения относятся следующие:

выполнение педагогическими работниками Учреждения письменной экзаменационной работы, курсовой работы (проекта) выпускной квалификационной работы обучающемуся Учреждения;

педагогических работников Учреждения является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;

использования с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

получение педагогическими работниками Учреждения подарков и иных услуг от обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся;

сбор денежных средств на нужды педагогического работника Учреждения, группы, аудитории, лаборатории, мастерской Учреждения;

нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников Учреждения

11.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогических работников Учреждения относятся следующие:

педагогический работник Учреждения оказывает платные образовательные услуги обучающимся Учреждения, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника Учреждения;

участие педагогического работника Учреждения в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;

иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогических работников Учреждения.

11.4. В целях предотвращения конфликта интересов педагогических работников Учреждения обязаны неукоснительно соблюдать требования Положения о нормах профессиональной этики педагогических работников Учреждения.

12. Ограничения, налагаемые на педагогических работников

12.1. В целях предотвращения возникновения условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогических работников Учреждения работника Учреждения устанавливаются следующие ограничения:

запрет на оказание платных образовательных услуг обучающимся Учреждения;

запрет на сбор денежных средств на нужды педагогического работника Учреждения, группы, аудитории, лаборатории, мастерской Учреждения;

запрет на членство жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных Педагогическим советом;

запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

запрет на поучение педагогическими работниками Учреждения подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных Педагогическим советом Учреждения.

12.2. Педагогические работники Учреждения обязаны соблюдать предусмотренные пунктом 12.1 настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

13. Соблюдение Положения и ответственность

13.1. Соблюдение настоящего Положения является обязанностью всех работников Учреждения, независимо от занимаемой должности (выполняемой работы).

13.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работников Учреждения к ответственности в случаях, установленных применимым правом.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации непринятия мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут по инициативе работодателя, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

В определенных обстоятельствах невыполнения требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.