

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

краевое государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Рубцовский аграрно – промышленный техникум»

Рассмотрено на педагогическом
совете
Пр.№ 2 от «26» 12 2015г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор КГБПОУ «Рубцовский
аграрно-промышленный техникум»



В.Г. Демченко

Приказ № 01/233
от «26» 12 2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Рубцовский аграрно-промышленный техникум», подведомственного Главному управлению образования и молодежной политики Алтайского края

2015г.

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

Современное выявление конфликта интересов в деятельности работника техникума является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений, возникающих у работников краевых государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования и молодежной политики Алтайского края, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Цель положения – регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников техникума и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого техникума.

Задача положения – ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Используемые в положении понятия и определения

Пред конфликтная ситуация – ситуация, при которой у руководителя (работника) техникума, при осуществлении ими своей трудовой деятельности может возникнуть личная заинтересованность, приводящая к конфликту интересов.

Конфликт интересов – ситуация, в которой личные интересы сотрудника, в рамках исполнения им своих должностных обязанностей, могут вступить в противоречие с интересами учреждения.

Личная заинтересованность – возможность получения руководителем, работником техникума при исполнении должностных (договорных) обязанностей доходов в денежном либо натуральной форме, личной выгоды непосредственно для работника или руководителя, членов их семей или лиц, находящихся в близком родстве или свойстве с работником или руководителем, а также для граждан или организаций, с которыми работник или руководитель связан финансовыми или иными обязательствами.

Члены семьи и (или) лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с руководителем (работником) – родители, супруги, дети, братья, сестры руководителя (работника) техникума.

Материальная выгода – экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

Личная выгода – выгода, не являющаяся материальной выгодой, выразившаяся в достижении работником (руководителем) очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.

Субъекты конфликта интересов – руководитель (работники) техникума:

- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрении этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов (далее Положение) – это внутренний документ техникума, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов. Возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Круг лиц попадающих под действие положения

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

Действие настоящего Положения не распространяется на педагогических работников учреждений. Порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов педагогических работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, а также порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений устанавливаются в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Содержание настоящего Положения доводится до сведения работников учреждения под роспись. Ответственность за ознакомление с настоящим Положением работников учреждения, в том числе поступающих на работу, возлагается на руководителей структурных подразделений и на должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении.

4. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

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 учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами техникума – 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.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником техникума и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы решения возникшего конфликта интересов

Для раскрытия конфликта интересов работники техникума могут использовать следующие способы:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу (директор техникума должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем или начальником какого-либо отделения члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии);

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность (недопустимо брать вознаграждение в какой бы то ни было форме за прием на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность и т.п.);

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в техникуме, с целью оценки серьезности возникающих для техникума рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение 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 конфликта интересов

В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения техникум может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника организации 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;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из организации 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 (ст. 192 ТК Российской Федерации)

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие 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 техникума.

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

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- ведущий специалист по кадрам;
- специалист по кадрам;
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в техникуме.

Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

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

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;
- начальника структурного подразделения, в котором работник работает или выше поставленное лицо;
- ведущего специалиста по кадрам;
- юрисконсульта учреждения;
- председателя профсоюзного комитета.

Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора техникума. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор техникума в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

9. Ответственность работников техникума за несоблюдение положения о конфликте интересов

За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

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 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

Форма №1 по ознакомлению с Положением о конфликте интересов. Заполняется руководителем структурного подразделения и в **двухдневный срок** передается ведущему специалисту по кадрам и ответственному за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении.

Наименование структурного подразделения	
ФИО руководителя подразделения	
ФИО сотрудника принятого на работу	
Дата ознакомления с Положением о конфликте интересов	
Подпись	

Форма №2 заполняется сотрудником

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год. Уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной в организации.

Кому (указывается ФИО и должность непосредственного начальника)	
От кого (ФИО работника, заполняющего форму)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Документ охватывает период времени	С _____ по _____
Раскрытие конфликта интереса: <div style="border: 1px solid black; height: 400px; margin-top: 5px;"></div>	

Форма №3 Заполняется начальником подразделения, где возник конфликт интересов

Заявление

Достоверность и полнота изложенной в форме №2 информация о конфликте интересов мною проверена:

_____ (ФИО, подпись)

С участием (при необходимости)	
Представитель руководителя организации	(ФИО, подпись)
Юрисконсульт	(ФИО, подпись)
Представитель кадровой службы	(ФИО, подпись)

Решение непосредственного руководителя структурного подразделения

_____ (ФИО, подпись)

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению работника, создает или может создать конфликт с интересами техникума	
Я ограничил работнику доступ к информации техникума, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника [указать, какой информации]	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов]	

Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника [указать, каких обязанностей]	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Я предлагаю перевести работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе организации за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал форму вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что _____	

Директору КГБПОУ «РАПТ»

Демченко В.Г.

(Ф.И.О, должность работника

подающего сведения)

УВЕДОМЛЕНИЕ
о конфликте интересов

(дата, подпись, инициалы и фамилия)

Регистрация № _____ от « _____ » _____ 20__ г.