

ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «УРАЛЬСКИЙ КОЛЛЕДЖ СТРОИТЕЛЬСТВА,
АРХИТЕКТУРЫ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА» (ГАПОУ СО «УКСАП»)



УТВЕРЖДАЮ

Директор

О.В. Бурганова

2016 г.

Приказ о введении в действие

№ 130/0 от «16» июня 2016 г.

Регистрационный номер 163

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников
государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Свердловской области
«Уральский колледж строительства, архитектуры и предпринимательства»

Одобрено и принято на Совете колледжа

Протокол № 38 от «02» июня 2016 г.

Председатель Совета колледжа

Е.Н. Зенкова

Екатеринбург, 2016 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский колледж строительства, архитектуры и предпринимательства» (далее – Учреждение), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими своих трудовых обязанностей.

1.2. Положение о конфликте интересов разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 года, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

2.2. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения, в том числе включая размещение его на официальном сайте ГАПОУ СО «Уральский колледж строительства, архитектуры и предпринимательства»: <http://uksap.ru/>.

3. Основные понятия

3.1. **Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и 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, работником (представителем Учреждения) которого он является.

3.2. **Конфликт интересов работника** - ситуация, при которой у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие

3.3. Под личной заинтересованностью работника понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью 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.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов Учреждения 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, 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.

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов

5.1. В Учреждении выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов иных работников Учреждения.

5.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся:

- неравноценное отношение педагогического работника к обучающимся в группах с оплатой обучения за счет средств физических лиц и за счет средств субсидий областного бюджета;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся, обучающихся и иных участников образовательных отношений;

- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся, обучающихся и иных участников образовательных отношений;

- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников колледжа, установленных гражданским, административным, уголовным законодательством Российской Федерации.

5.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;

- сбор финансовых средств на нужды группы с целью организации и проведения для обучающихся походов в театры, кинотеатры, посещение выставок, музеев, выезды на экскурсии по городу и за его пределы и т.п.,

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

- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Учреждения, установленных гражданским, административным, уголовным законодательством Российской Федерации.

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

- работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации, являющейся контрагентом (подрядчиком) Учреждения;

- работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника колледжа, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;

- работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

6. Ограничения, налагаемые на работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности

6.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника в Учреждении, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.2. На педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией Учреждения, предусмотренным уставом Учреждения;

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

- запрет на получение педагогическим работником от физических и юридических лиц подарков и иные услуги, за исключением подарков ко дню рождения, профессиональному празднику, к Международному женскому Дню, ко Дню защитника Отечества, стоимость которых не превышает 3 (трех) тысяч рублей (подп. 2 ч. 1 ст. 575 Гражданский кодекс Российской Федерации), а также за исключением случаев, когда имеется одобрение родительского комитета обучающихся, оформленное соответствующим письменным решением.

6.3. Работнику Учреждения запрещается получать в связи с исполнением трудовых обязанностей от физических и юридических лиц подарки и иные услуги, за исключением подарков ко дню рождения, к Международному женскому Дню, ко Дню защитника Отечества, стоимость которых не превышает 3 (трех) тысяч рублей (подп. 2 ч. 1 ст. 575 Гражданский кодекс Российской Федерации).

6.4. Работники Учреждения обязаны соблюдать установленные в настоящем разделе ограничения и запреты.

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

7.1. Обязанности и права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

- содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.

7.2. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Конфликтную комиссию Учреждения, в обязанности которой входит прием заявлений и рассмотрение вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Обратиться в Комиссию можно только в письменной

форме (Приложение № 1).

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

8.1. В Учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

8.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

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

8.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Конфликтной комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения 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.

8.5. Конфликтная комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

- увольнение работника из Учреждения 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.

8.6. Приведенный перечень способов разрешения 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 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 Учреждения.

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

9.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Конфликтной комиссии.

9.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о Конфликтной комиссии Учреждения.

10. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов

10.1. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики педагогических работников Учреждения, а работникам соблюдать нормы этики делового общения.

10.2. 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.

Форма уведомления

Директору
ГАПОУ СО «УКСАП»

от _____
(наименование должности)

(Ф.И.О.)

Уведомление

о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов работника государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский колледж строительства, архитектуры и предпринимательства»

Сообщаю, что:

1. _____
(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению

конфликта интересов)

2. _____
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)






3. _____
(дополнительные сведения)

(дата)

(подпись)

(инициалы и фамилия)

СОГЛАСОВАНО:

Наименование организации, предприятия	Должность	Фамилия, имя, отчество	Подпись	Дата
ГАПОУ СО «УКСАП»	Заместитель директора по учебной и инновационной работе	Лихачева В.А.		31.05.16
ГАПОУ СО «УКСАП»	Начальник юридического отдела	Жальских Е.Г.		31.05.16
ГАПОУ СО «УКСАП»	Главный бухгалтер	Фадеева Г.Б.		31.05.16
ГАПОУ СО «УКСАП»	Начальник отдела кадров	Анчугова З.А.		31.05.2016
ГАПОУ СО «УКСАП»	Социальный педагог, председатель комиссии по противодействию коррупции, председатель профкома государственного автономного	Боровик С.П.		31.05.16