

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
Краевого государственного бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования
работников культуры
"Камчатский учебно-методический центр"
от 01.09.2015 г. № 63-а

П О Л О Ж Е Н И Е
о конфликте интересов работников
Краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного
профессионального образования работников культуры
«Камчатский учебно-методический центр»
(КГБУ ДПО КУМЦ)

Петропавловск-Камчатский, 2015 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования работников культуры «Камчатский учебно-методический центр» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48) и Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач учреждения.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования работников культуры «Камчатский учебно-методический центр» (далее – Центр) с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работника Центра, при котором у работника Центра 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 Центра профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося.

II. Используемые в положении понятия и определения

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

Личная заинтересованность работника (представителя Центра) – заинтересованность работника (представителя Центра), связанная с возможностью получения работником (представителем Центра) 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 – это внутренний документ Центра, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов

интересов, возникающих у работников Центра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

III. Круг лиц, подпадающих под действие положения

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой должности, в том числе выполняющих работу по совместительству. Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с Центром на основе гражданско-правовых договоров.

IV. Конфликт интересов работников Центра

4.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Центра может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- получение подарков за услуги;
- участие или работа в жюри конкурсных мероприятий;
- нарушение установленных в Центре запретов и т.д.

V. Основные принципы

управления конфликтом интересов в Центре

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре 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 урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Центра 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) Центром.

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

6.1. Работники Центра, в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

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

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

7.1. Для раскрытия конфликта интересов работники Центра могут использовать следующие способы:

- 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;

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

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

7.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Центр 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.

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

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Центра 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 Центра;
- увольнение работника Центра по инициативе работника;
- увольнение работника Центра по инициативе работодателя за

совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

7.6. 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 Центра.

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

8.1. Должностными лицами Центра, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

- заведующий учебной частью;
- начальник хозяйственного отдела;
- старшие методисты;
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Центре.

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

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

8.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- заведующий учебной частью;
- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции в Центре;
- начальника отдела (или старший методист) в котором работник работает.

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

8.5. 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 Центра.

8.6. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Центра в

течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

IX. Ответственность работников Центра за несоблюдение Положения о конфликте интересов

9.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов Центра работник может быть привлечен к административной ответственности. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» за совершение коррупционных правонарушений предусмотрена уголовная, административная, гражданско-правовая и дисциплинарная ответственность.

9.2. За непринятие работником Центра мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, в соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение, в том числе: в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ); в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ); по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов
в КГБУ ДПО КУМЦ

Отдел _____

Директору КГБУ ДПО КУМЦ
Е.В. Галянт

Сообщение (уведомление)

« ____ » _____ 20 ____ г.

О наличии личной
заинтересованности при исполнении
обязанностей, которая приводит или
может привести к конфликту
интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет
или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, направившее сообщение

(ФИО)

(РАСШИФРОВКА ПДПСИ)

(ДАТА)

Лицо, принявшее сообщение

(ФИО)

(РАСШИФРОВКА ПДПСИ)

(ДАТА)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

Журнал
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации уведомления	ФИО и должность лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица (сделка (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица)	Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение	Отметка о передаче материалов представителю нанимателя (работодателю)

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их
разрешения в учреждении:

Для бюджетного учреждения:

Руководитель (заместитель руководителя) учреждения, а также лицо, входящее в состав органов управления учреждением, **признаются лицами, заинтересованными в совершении учреждением тех или действий, в том числе сделок**, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:

- являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми такое учреждение заключает (намеревается заключить) сделку;
- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан.

При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для учреждения, крупными потребителями товаров (услуг), производимых учреждением, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц и учреждения, являющегося следствием заинтересованности в совершении учреждением тех или иных действий, в том числе, сделок:

1) заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами такого учреждения;

2) если должностное (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 в письменной форме о своей заинтересованности органу управления учреждением или органу надзора за его деятельностью до момента принятия решения о заключении сделки.

В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.