

КГБПОУ «Красноярский колледж
радиоэлектроники и информационных технологий»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора колледжа

Е.В. Калашникова

« 12 » 10 2017г.



ПОЛОЖЕНИЕ

« 12 » 10 2017 № 133

г.Красноярск

О конфликте интересов и порядке
его урегулирования

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее положение о конфликте интересов (далее по тексту – Положение) работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий» (далее - Колледж) устанавливает понятия и принципы конфликта интересов, порядок предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов.

1.2 Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Колледжа с другими участниками образовательных отношений, организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), профилактики конфликта интересов работников Колледжа, при котором у работника возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником Колледжа их профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами участников образовательных отношений, контрагентов.

1.3 Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Антикоррупционной политикой Колледжа, Планом реализации антикоррупционных мероприятий в Колледже на 2017-2018 учебный год, Уставом Колледжа.

2 ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации), замещающий должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами Колледжа, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Колледжа, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя) организации - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом для себя или для третьих лиц, в том числе для лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве, граждан или организаций, с которыми работник связан имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Близкие родственники - родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушка, бабушка и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры, усыновители, усыновленные, двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей), племянники, супруги (муж, жена), братья, сестры, родители и дети супругов и супруги детей.

3 КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1 Настоящее Положение разработано для использования в Колледже.

3.2 Лицами, попадающими под действие положения, являются работники Колледжа, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых трудовых функций, и другие лица, с которыми Колледж вступает в договорные отношения.

3.3 Политика распространяется и на лиц, выполняющих для Колледжа работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

4 ПРИНЦИПЫ И ЗАДАЧИ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1 Основными принципами работы по урегулированию конфликтов интересов в Колледже выступают следующие:

-обязательность раскрытия сведения о реальном и потенциальном конфликте интересов.

-конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

-индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Колледжа при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

-соблюдения баланса интересов Колледжа и работника при урегулировании конфликта интересов.

- защита работника Колледжа от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который им был раскрыт и своевременно урегулирован Колледжем.

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

5 СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В КОЛЛЕДЖЕ

5.1 Наиболее вероятные ситуации конфликта интересов, в которых работник Колледжа может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей являются:

-работник Колледжа за оказание услуги берет деньги у участников образовательных отношений, минуя установленный порядок приема денег у участников образовательных отношений через кассу и бухгалтерию Колледжа;

-работник Колледжа, оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные услуги после работы;

-работник Колледжа небескорыстно использует возможности участников образовательных учреждений, их родителей и законных представителей;

-работник Колледжа осуществляет сбор денежных средств на нужды работника, группы, учебной аудитории, Колледжа.

-работник Колледжа получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;

-работник Колледжа рекламирует участникам образовательных отношений Колледжа организации, оказывающие любые платные услуги;

-работник Колледжа рекомендует участникам образовательных отношений Колледжа физических лиц, оказывающих любые платные услуги;

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

-работник Колледжа принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Колледжа с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

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

-работник Колледжа принимает решение о закупке учреждением товаров, являющейся результатом интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительным правом;

-работник Колледжа или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Колледжем, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

-работник Колледжа 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 работника.

5.2 Лицами, заинтересованными в совершении Колледжем тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (заинтересованными лицами), признаются директор и заместители директора колледжа, а также лицо, входящее в состав органов управления Колледжа или органов надзора за его деятельностью, если указанные лица:

-состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях;

-являются участниками, кредиторами этих организаций; состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях;

-являются кредиторами этих граждан.

Вместе с тем указанные организации или граждане должны отвечать одной из следующих характеристик:

-являются поставщиками товаров (услуг) для Колледжа;

-являются крупными потребителями услуг, оказываемых Колледжем;

-владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Колледжем;

-могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Колледжем.

6 ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6.1 Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Колледжа. В Колледже установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

6.2 Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является директор Колледжа, непосредственный руководитель работника, сотрудник кадровой службы.

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

Данная информация должна быть представлена содержать следующие сведения:

- а) фамилию, имя, отчество работника Колледжа и занимаемая им должность;
- б) описание признаков личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- в) данные об источнике информации.

6.4 Могут быть представлены материалы, подтверждающие наличие у работников Колледжа личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6.5 Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, путем созыва директором Комиссии по урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия). Численность и персональный состав Комиссии, но не менее чем 5 человек, утверждается приказом директора, с указанием председателя и секретаря.

6.6 Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

6.7 Проверка информации и материалов осуществляется Комиссией в срок до одного месяца со дня принятия решения о созыве Комиссии и проведении проверки. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Комиссии. Секретарь Комиссии решает организационные вопросы, связанные с подготовкой заседания Комиссии, а также извещает членов Комиссии о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня.

6.8 Дата, время и место заседания Комиссии устанавливаются ее председателем после сбора материалов, подтверждающих либо опровергающих информацию о наличии у работника Колледжа личной заинтересованности.

6.9 Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии

6.10 При возможном возникновении конфликта интересов у членов Комиссии в связи с рассмотрением вопросов, включенных в повестку дня заседания Комиссии, они обязаны до начала заседания заявить об этом. В подобном случае соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанных вопросов.

6.11 На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника Колледжа, у которого имеется личная заинтересованность, рассматриваются материалы, относящиеся к вопросам, включенным в повестку дня заседания. Комиссия вправе пригласить на свое заседание иных лиц и заслушать их устные или рассмотреть письменные пояснения.

6.12 Члены Комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

6.13 По итогам рассмотрения информации, являющейся основанием для заседания, Комиссия, может принять одно из следующих решений:

- установить, что в рассмотренном случае не содержится признаков личной заинтересованности работника Колледжа, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- установить факт наличия личной заинтересованности работника Учреждения, которая приводит или может привести к конфликту интересов и принять один из способов его урегулирования, 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 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.

6.14 Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.15 При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

6.16 При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

6.17 Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. При равенстве числа голосов голос председатель Комиссии является решающим.

6.18 Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены комиссии, принявшие участие в ее заседании.

В решении Комиссии указываются:

а) фамилия, имя, отчество, должность работника Колледжа, в отношении которого рассматривался вопрос о наличии личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

б) источник информации, ставшей основанием для проведения заседания Комиссии;

в) дата поступления информации в Комиссию и дата ее рассмотрения на заседании Комиссии, существо информации;

г) фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

д) существо решения и его обоснование;

е) результаты голосования.

6.19 Член Комиссии, несогласный с решением Комиссии, вправе в письменном виде изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии.

6.20 Копии решения Комиссии в течение 10 дней со дня его принятия направляются работнику Колледжа, а также по решению Комиссии - иным заинтересованным лицам.

6.21 В случае установления Комиссией факта совершения работником Учреждения действия (бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель Комиссии обязан передать информацию о совершении указанного действия (бездействии) и подтверждающие такой факт документы в правоохранительные органы.

6.22 Решение Комиссии, принятое в отношении работника Колледжа, хранится в его личном деле.

7 ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1 Работник Колледжа обязан в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Колледжа – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Колледжа, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Колледжа, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8 СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

8.1 Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Колледжа, независимо от занимаемой должности.

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

В соответствии с п. 7.1 ст. 81 ТК РФ, непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя, могут явиться основанием для увольнения работника по инициативе работодателя.

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

8.4 Колледж гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением Учреждению о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

8.5 Колледж не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

8.6 Колледж ожидает, что работники и контрагенты Колледжа, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим руководителям Учреждения.

9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1 Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения Директором Колледжа и действует бессрочно.

9.2 Положения доводится до сведения работников Колледжа под роспись специалистом отдела кадров Колледжа.

9.3 Все изменения и дополнения к настоящему положению утверждаются директором Колледжа и вступают в силу с момента утверждения.

9.4 Если в результате изменения действующего законодательства РФ отдельные статьи настоящего положения вступят с ним в противоречие, они утрачивают силу, преимущественную силу имеют положения действующего законодательства РФ.