

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Новоалтайское государственное художественное училище (техникум)»

РАССМОТРЕНО:
Общим собранием
работников КГБ ПОУ НГХУ
протокол от 27.11.2019 г. № 2

УТВЕРЖДЕНО:
приказом КГБ ПОУ НГХУ
от 28.11.2019 г. № 136

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ КГБ ПОУ «НОВОАЛТАЙСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ХУДОЖЕСТВЕННОЕ УЧИЛИЩЕ (ТЕХНИКУМ)»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов КГБ ПОУ «Новоалтайское государственное художественное училище (техникум)» (Далее – Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2018 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в целях установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2 Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.3 Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства.

1.4 Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов; индивидуальное рассмотрение и оценка 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 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).

3. УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ ВОЗНИКАЕТ ИЛИ МОЖЕТ ВОЗНИКНУТЬ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

3.1 В Учреждении выделяют условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;

- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника;
- перечень типовых ситуаций конфликта интересов иных работников.

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

- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- 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;

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

- сбор финансовых средств на нужды группы, Учреждения;
- 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.

4. ОГРАНИЧЕНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА НЕПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1 В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника в Учреждении, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности. На 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 работодателем;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей

4.2 Работнику Учреждения запрещается получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц подарки (за исключением обычных подарков ко дню рождения, профессиональному празднику, празднику последнего звонка, к Международному женскому Дню, к Дню защитника Отечества, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения), стоимость которых не превышает трех тысяч рублей (ст. 575 "Гражданский кодекс Российской Федерации").

4.3 Работники Учреждения обязаны соблюдать установленные в настоящем разделе ограничения и иные ограничения, и запреты, установленные настоящим Положением.

5. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ, РАСКРЫТИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1 Случаи возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений.

5.2 С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника, в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Учреждения, учитывается мнение советов Учреждения;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость Учреждения, в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

-осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся, осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

5.3 Педагогические работники Учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.4 Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу (начальник отдела кадров);
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.5 Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности

5.6 Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и о возникающих или имеющихся конфликтах интересов других работников Учреждения.

5.7 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме согласно Приложению № 1.

5.8 Уведомление работника подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновении согласно Приложение № 2.

5.9 Журнал регистрации ведется и хранится у начальника отдела кадров.

5.10 Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения

представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по урегулированию конфликта интересов работников Учреждения, с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.11 В ходе проверки 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.

5.12 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 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника 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.

5.13 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.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

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

6.2 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 ТК Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

Приложение № 1

к Положению о конфликте
интересов
КГБ ПОУ НГХУ

Директору _____

(ФИО)

(ФИО работника, должность)

УВЕДОМЛЕНИЕ

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 25.12. 2008 №273-ФЗ «О
противодействии коррупции»

Я, _____
(Ф.И.О, должность)

настоящим уведомляю о наличии личной заинтересованности и возможном
возникновении конфликта интересов в решении следующего вопроса
(принятии решения):

(описать в чем выражается личная заинтересованность)

(дата) (подпись) (расшифровка)

Уведомление зарегистрировано
в журнале регистрации

« _____ » _____ 20 _____ № _____

(подпись ответственного лица)

Приложение № 2

к Положению о конфликте
интересов
КГБ ПОУ НГХУ

Журнала регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов

№ П/П	Дата регистрации уведомления	Присвоенный регистрационный номер	Краткое содержание уведомления	ФИО и подпись подавшего уведомление	ФИО и подпись регистратора