

УТВЕРЖДЕНО

приказом КГБ ПОУ «Красноярское
художественное училище (техникум)
им. В.И. Сурикова»

№ 91 от «12» 09 2017 г.

Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов в
Краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном
учреждении «Красноярское художественное училище (техникум) им. В.И.
Сурикова»

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Красноярское художественное училище (техникум) им. В.И. Сурикова» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Закона Красноярского края от 07.07.2009 № 8-3610 (ред. от 21.04.2016) «О противодействии коррупции в Красноярском крае», иных законов Красноярского края, правовых актов Губернатора края и Правительства края, устава краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярское художественное училище (техникум) им. В.И. Сурикова» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях урегулирования и предотвращения возникновения ситуации конфликта интересов в деятельности Учреждения, возможных негативных последствий конфликта интересов.

1.3. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности Учреждения является одним из ключевых элементов и условий предотвращения коррупционных правонарушений.

1.4. Настоящее Положение направлено на решение следующих задач:

а) устранение условий, порождающих коррупцию, создание организационных и правовых механизмов, препятствующих ее распространению в деятельности Учреждения;

б) стимулирование мер, направленных на противодействие коррупции;

в) повышение риска разоблачения и обеспечение неотвратимости ответственности для лиц, совершающих коррупционные правонарушения;

г) вовлечение граждан в деятельность по противодействию коррупции;

д) формирование нетерпимости по отношению к коррупционным действиям;

е) ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности лиц на реализуемые ими функции и принимаемые деловые решения.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется:

- на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности;
- на членов Совета Учреждения;
- на членов Педагогического, Методического, Студенческого, Попечительского советов Учреждения;
- на лиц, заключивших с Учреждением договора гражданско-правового характера, в этом случае соответствующие положения включаются в текст договоров.

2. Термины и определения.

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

В Приложении № 1 к настоящему Положению содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов и возможных способов их урегулирования.

2.2. **Личная заинтересованность** – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником (представителем организации, иным лицом), обязанным принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми это лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.3. Понятия, определение которых не приведено в тексте Положения, используются в настоящем Положении в значении, которое указано в определениях, закрепленных в Федеральном законе от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законе Красноярского края от 07.07.2009 № 8-3610 «О противодействии коррупции в Красноярском крае», иных федеральных законах, законах края, а в случае отсутствия таких определений -

в значении, которое вытекает из положений федеральных законов и законов края.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении.

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Краевом фонде науки положены следующие принципы:

3.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

3.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Краевого фонда науки при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании.

3.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

3.1.4. Соблюдение баланса интересов организации и работника (иных лиц) при урегулировании конфликта интересов.

3.1.5. Защита лица от преследования в связи с его сообщением о конфликте интересов, который был им своевременно раскрыт и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

4. Обязанности работников (иных лиц) в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

4.1. Работники (иные лица) в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

4.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

4.1.2. Нести персональную ответственность за своевременное выявление конфликта своих личных интересов с интересами Учреждения.

4.1.3. Гарантировать, что их личные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения.

4.1.4. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их личные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов.

4.1.5. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

4.1.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

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

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

5.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена директором Учреждения либо уполномоченным им на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Директор в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника (иного лица), обязан вынести вопрос на обсуждение с уполномоченными должностными лицами, ответственными за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении. В результате Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником (иным лицом), не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

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

- ограничение доступа работника (иного лица) к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника (иного лица) Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в 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 (иного лица) от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- расторжение трудового договора, заключенного между Учреждением 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, в порядке, предусмотренном действующим Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

5.6. 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. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

Согласовано на заседании Совета учреждения

Протокол от 15.09.2017 № 21

Приложение №1
к Положению о выявлении
и урегулировании конфликта интересов в
КГБ ПОУ «Красноярское художественное
училище (техникум) им. В.И. Сурикова»

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Работник (иное лицо) Учреждения в ходе выполнения своих 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.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника (иного лица) от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник (иное лицо) Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника (иного лица) от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник (иное лицо) Учреждения или другое лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, или намеревающейся установить такие отношения.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник (иное лицо) Учреждения принимает решения о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник (иное лицо) Учреждения или другое лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением или намеревается установить такие отношения.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов до урегулирования имущественного обязательства; изменение трудовых обязанностей работника.

6. Работник (иное лицо) Учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией,

которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования: отстранение от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

7. Работник (иное лицо) Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением или намеревается установить такие отношения.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник (иное лицо) Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику не принимать подарки от подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную или изменение круга его должностных обязанностей; рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

9. Работник (иное лицо) Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

10. Работник (иное лицо) Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя лично или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.