

Бюджетное образовательное учреждение Республики Алтай для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи
«Центр психолого-медицинского сопровождения»

Приняты на общем собрании
трудового коллектива
«17 марта 2017 года Протокол № 29/1

Утвержден
Директор
приказом
М.Казазаева
2017 года № 23-п



Положение о конфликте интересов и порядке урегулирования выявленного конфликта интересов в БОУ РА «Центр ПМСС»

1. Общие положения

1.1. Положение «О конфликте деловых интересов БОУ РА «Центр ПМСС» (далее - Центр) разработано на основании:

- Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273 ФЗ «О противодействии коррупции»;

- Указа Президента Российской Федерации от 02.04.2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;

- Методических рекомендаций по организации работы в образовательных (научных) организациях по предупреждению коррупции Министерства образования и науки РФ от 06.08.2013 года № 12-925.

1.2. Настоящее положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников «БОУ РА Центр ПМСС»;

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников техникума вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Порядок выявления урегулирования конфликта интересов

2.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). 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) лицом 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 лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.1.1. Сущность конфликта интересов заключается в противоречии между личным интересом и профессиональной обязанностью.

2.1.2. Применительно к педагогическому работнику речь идет о ситуациях, когда при осуществлении трудовой деятельности он сталкивается с возможностью получения какой-либо материальной или нематериальной выгоды, получение которой, однако, требует невыполнения или ненадлежащего выполнения его профессиональных обязанностей.

2.1.1. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

2.1.2. Работник обязан сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

2.1.3. Нарушение работником Центра требований о конфликте интересов может повлечь применение к нему мер юридической ответственности. Исходя из п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

2.2. Под конфликтом интересов для работников Центра не относящихся к педагогическим, в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами Центра и/или третьих лиц, способное привести к причинению вреда учреждению и/или третьим лицам.

2.2. В соответствии со ст. 27 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (далее - заинтересованные лица), признаются руководитель (заместитель руководителя) некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с этими

организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации, крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией, или могут извлекать выгоду использования, распоряжения имуществом некоммерческой организации.

Лицами, заинтересованными в совершении сделок с другими юридическими лицами и гражданами, признается директор Центра и заместители директора. Лицо признаётся заинтересованным в совершении сделки, если оно, его супруг (в том числе бывший), родители, бабушки, дедушки, дети, внуки, полнородные и не полнородные братья и сёстры, а также двоюродные братья и сёстры, дяди, тёти (в том числе братья и сёстры усыновителей этого лица), племянники, усыновители, усыновлённые:

1) являются в сделке стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем;

2) владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами голосующих акций акционерного общества или превышающей двадцать процентов уставного капитала общества с ограниченной или дополнительной ответственностью долей либо являются единственным или одним из не более чем трёх учредителей иного юридического лица, которое в сделке является контрагентом Центра, выгодоприобретателем, посредником или представителем;

3) занимают должности в органах управления юридического лица, которое в сделке является контрагентом Центра, выгодоприобретателем, а посредником или представителем.

Заинтересованное лицо до совершения сделки обязано уведомить директора Образовательного учреждения об известной ему совершающейся сделке или известной ему предполагаемой сделке, в совершении которой оно может быть признано заинтересованным.

Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность и которая совершена с нарушением требований, предусмотренных Уставом и законодательством Российской Федерации, может быть признана недействительной в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Заинтересованное лицо, нарушившее предусмотренную действующим законодательством обязанность уведомить директора Центра об известной ему совершающейся или предполагаемой сделке, в отношении которой оно может быть признано заинтересованным, несёт перед Центром ответственность в размере убытков, причинённых ему в результате совершения такой сделки, независимо от того, была ли эта сделка признана недействительной, если не докажет, что оно не знало и не могло знать о предполагаемой сделке или о своей заинтересованности в её совершении. Такую же ответственность несёт директор, не являющийся

лицом, заинтересованным в совершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, если не докажет, что он не знал и не мог знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки.

В случае если за убытки, причинённые Центру в результате совершения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, с нарушением требований Устава и законодательства Российской Федерации отвечают несколько лиц, их ответственность является солидарной.

2.2.1. В случаях возникновения конфликта интересов работника Центра не относящегося к педагогическим, урегулирование по данному вопросу осуществляется Комиссией по противодействию коррупции Центра.

2.3. Все работники Центра обязаны незамедлительно информировать работодателя обо всех случаях конфликта интересов.

2.4. В случае нахождения Работника в командировке, в отпуске, вне рабочего места он обязан информировать работодателя незамедлительно с момента прибытия к месту работы.

2.5. Информирование работодателя об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов, осуществляется письменно, путем передачи соответствующего заявления лицу, ответственному за проведение работы по профилактике коррупционных правонарушений или путем направления такого заявления по почте. Заявление должно содержать фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон лица, направившего его, описание обстоятельств, при которых стало известно об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов.

3. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

3.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Центра и работника Центра при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Центра от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Центра и урегулирован (предотвращен) Центром.

3.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Центра должны вменяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов с работником организации и его урегулирования

4.1. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов осуществляется Секретарь комиссии – Казанакова О.М., специалист по кадрам.

4.2. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех ее работников.

4.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

4.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:

- ежегодно, работниками, замещающими должности, связанные с высоким коррупционным риском, до 1 марта;
- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении конфликта интересов.

4.5. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.6. Работник Центра, которому при выполнении должностных обязанностей предлагаются подарки или иное вознаграждение, как в прямом, так и в косвенном виде, которые способны повлиять на подготавливаемые и/или принимаемые им решения или оказать влияние на его действия (бездействие), должен:

- отказаться от них и немедленно уведомить своего непосредственного руководителя о факте предложения подарка (вознаграждения);
- по возможности исключить дальнейшие контакты с лицом, предложившим подарок или вознаграждение, если только это не связано со служебной необходимостью;
- в случае, если подарок или вознаграждение не представляется возможным вернуть или возвратить, передать его с соответствующей служебной запиской для принятия соответствующих мер руководству Центра и продолжить работу в установленном в Центра порядке над вопросом, с которым был связан подарок или вознаграждение.

4.7. Работник Центра обязан:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Центра;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Центра;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за проведение работы по профилактике коррупционных правонарушений /руководство Центра о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за проведение работы по профилактике коррупционных правонарушений/ руководство Центра о ставшей известной работнику

информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Центра или иными лицами;

- сообщить непосредственному руководителю или лицу, ответственному за проведение работы по профилактике коррупционных правонарушений о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;

- не допускать составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

5. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. Декларация о конфликте интересов изучается директором Центра.

5.2. Директор техникума рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

5.3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется директором Центра конфиденциально.

5.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

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

- добро вольный 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 Центра;

- перевод работника Центра на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- отказ работника Центра от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника Центра в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение работника Центра в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- иные формы разрешения конфликта интересов.

5.5. По письменной договоренности Центра и работника Центра, раскрывшего сведения о конфликте интересов могут применяться иные формы урегулирования.

5.5. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Центра, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

6. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Центра обязан:

- руководствоваться интересами Центра без учета своих личных интересов и интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение может быть пересмотрено как по инициативе работников, так и по инициативе руководства Центра.

7.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, в соответствии с соблюдением процедуры принятия локальных актов.

7.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором Центра.