

«УТВЕРЖДЕНО»
приказом СПб ГБПОУ
«Санкт-Петербургское художественное
училище имени Н.К. Рериха»
от 21.06.2018 2018 №32 о/д

Положение
о конфликте интересов в СПб ГБПОУ
«Санкт-Петербургское художественное училище имени Н.К. Рериха»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов разработано на основе Федерального закона от 25.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников училища в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Настоящее Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников с участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работника, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей).

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности

1.5. Под конфликтом интересов в настоящем Федеральном законе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего 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).

1.6. Основной задачей деятельности учреждения по урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

1.7. 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 репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов.

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

- 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, и (или) состоящими с ним в близком родстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник состоит в близком родстве или связан имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

- использование работником учреждения служебного положения при выполнении своих должностных обязанностей, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

2. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

2.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников»

2.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов в учреждении реализуются следующие мероприятия:

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и участники образовательных отношений;

- обеспечивается информационная открытость учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами училища;

- осуществляется создание системы сбора информации об индивидуальных достижениях обучающихся;

2.3. Работники учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности;

2.4. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2.5. Указанное в п.2.4 настоящего Положения сообщение работника учреждения передается должностному лицу учреждения, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации.

2.6. По результатам рассмотрения уведомления директор (уполномоченное им лицо) принимает одно из следующих решений:

- об отсутствии конфликта интересов;

- о наличии конфликта интересов и необходимости принятия мер по его урегулированию;

2.7. Директор учреждения, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется на основании следующих принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- защита работника училища от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован(предотвращен) учреждением.

4. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении

4.1. Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов;

4.2. Способами урегулирования конфликта интересов в учреждении могут быть: ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника учреждения;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключая конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

увольнение работника учреждения по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Ответственность работников учреждения за несоблюдение Настоящего Положения

5.1. Ответственным лицом в училище за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор училища;

5.2. В случае несоблюдения Настоящего Положения сотрудники училища несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации;

5.3. В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- Замечание;
- Выговор;
- Увольнение