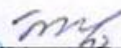


Министерство образования и науки Красноярского края

Рассмотрено
на заседании Совета колледжа
Протокол от 15.08.2014 № 3

УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа

 Т.В. Берлинец

Приказ от 20.08.2014, № 138-АХВ



ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
в краевом государственном бюджетном образовательном учреждении
среднего профессионального образования
(среднем специальном учебном заведении)
«Канский технологический колледж»

г. Канск, 2014 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в краевом государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении) «Канский технологический колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Минтруда России от 08.11.2013 г.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников краевого государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднего специального учебного заведения) «Канский технологический колледж» (далее – колледж) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников колледжа вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физических лиц, сотрудничающих с колледжем на основе гражданско-правовых договоров.

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

1.5. Конфликт интересов педагогического работника – ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, то есть материальная заинтересованность педагогического работника в получении материальной выгоды при выполнении им своей работы.

1.6. Основные принципы управления конфликтом интересов в колледже:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов колледжа 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) колледжем.

2. Ситуации возникновения конфликта интересов

2.1. Перечень типовых ситуаций возникновения конфликта интересов:

директор принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями;

работник колледжа, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника колледжа;

работник колледжа, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых колледжу контрагентами, получает значительную скидку на товары организации, которая является поставщиком колледжа;

работник колледжа получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

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

преподаватель ведет учебные занятия и учебные занятия по договору об образовании у одних и тех же обучающихся;

оказание преподавателем, мастером производственного обучения платных услуг обучающимся, которых он обучает;

получение педагогическим работником подарков и услуг;

участие в формировании списков обучающихся на зачисление;

подготовка представлений на поощрение обучающихся, назначение стипендии;

выполнение письменной экзаменационной работы, курсового или дипломного проекта;

участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;

небезвыгодные предложения педагогическому работнику от родителей обучающихся, которых он обучает или у которых является куратором группы;

небескорыстное использование возможностей родителей обучающихся;

нарушение установленных в колледже запретов и другие ситуации.

3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Положением устанавливаются следующие обязанности работников 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;

избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

4.1. Устанавливаются 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.

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

4.3. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является работник, назначенный приказом директора колледжа.

4.4. Колледж берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.5. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это лицом, с целью оценки серьезности возникающих для колледжа рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы колледж 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.

Колледж также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место.

4.6. В случае установления факта наличия конфликта интересов уполномоченное лицо, предварительно рассматривавшее информацию, передает соответствующие материалы для коллегиального рассмотрения и разрешения ситуации.

Коллегиальное рассмотрение конфликта интересов педагогического работника осуществляется комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в порядке, предусмотренном соответствующим положением.

Рассмотрение конфликта интересов, не связанного с педагогической работой, осуществляется с участием непосредственного руководителя работника, сотрудника кадровой службы, иных лиц.

4.7. В процессе рассмотрения конфликта интересов могут быть использованы различные способы его разрешения, в том числе:

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

- добровольный отказ работника колледжа 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 колледжа;

- увольнение работника из колледжа 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 и т.д.

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

4.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам колледжа.