

Утверждаю:
директор колледжа – интерната
Н.Н.Агарков
« 20 01 2016 » г.

*Федеральное казенное профессиональное образовательное учреждение
«Новокузнецкий государственный гуманитарно - технический колледж – интернат»
Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации»*

Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
(утверждена приказом от 20.01.2016 г. №27/1)

г. Новокузнецк

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов ФКПОУ «НГГТКИ» Минтруда России (далее - Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

1.2. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», трудовым кодексом Российской Федерации;

1.4. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.5. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждения 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;

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) Учреждением.

1.6. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе внешних совместителей.

2. Основные понятия

2.1. *Конфликт интересов работников учреждения* - ситуация, при которой у работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение должностных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда интересам Учреждения.

В Приложении 1 к настоящему Положению содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов.

2.2. *Урегулирование конфликта интересов* - процесс осуществления комплекса мер и мероприятий, направленных на разрешение конфликта интересов.

2.3. *Личная заинтересованность* - 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.

2.4. *Материальная выгода* - экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

2.5. *Личная выгода* - выгода, не являющаяся материальной выгодой, выразившаяся в достижении работником очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.

3. Раскрытие и порядок урегулирования конфликта интересов.

3.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. 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.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

3.2.1. Работники обязаны письменно сообщить в Комиссию сведения о возникновении конфликта интересов в течение одного рабочего дня с момента его непосредственного возникновения или выявления.

3.2.2. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является ответственное лицо за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

3.2.3. Комиссия в трехдневный срок со дня поступления информации, о наличии у работника учреждения личной заинтересованности, выносит решение о проведении проверки этой информации.

3.2.4. Решение Комиссии оформляется протоколом.

3.2.5. Комиссия действует согласно Положения о комиссии.

3.3. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждения 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.

Учреждение 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 Учреждения 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;

3.4. 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.

3.5. 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 Учреждения.

4. Обязанность работников.

Настоящим 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 Учреждения - 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.

5. Ответственность работников.

5.1. Соблюдение требований настоящего Положения является обязательным для каждого работника Учреждения.

5.2. Сокрытие работником информации о конфликте интересов по любым причинам рассматривается как злоупотребление доверием и обман Учреждения несоблюдение настоящего Положения вне зависимости от того, повлекло ли сокрытие негативные последствия для деятельности Учреждения или нет.

5.3. В случае обнаружения признаков конфликта интересов, о которой работник Учреждения знал, но не сообщил, а также в случае допущения иных нарушений настоящего Положения в процессе исполнения трудовой деятельности, выразившиеся в неисполнении должностных обязанностей и причинении ущерба Учреждению, к указанному лицу применяются меры ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Приложение 1

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых 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 от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник 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 от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

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

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

4. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

5. Работник 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 работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

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

7. Работник 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 вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

8. Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

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

9. Работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя 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.

*Федеральное казенное профессионального образовательное учреждение
«Новокузнецкий государственный
гуманитарно – технический колледж – интернат»
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации*

П Р И К А З

20.01.16 г.

№ 27/1

г. Новокузнецк

*«Об утверждении Положений о выявлении и урегулировании
конфликта интересов, Комиссии по урегулированию конфликта интересов...»*

В соответствии с подпунктом «б» пункта 5 Указа Президента Российской Федерации от 22.12.2015 г. № 650 с учетом приказа Минтруда России от 04.06.2015 г. № 344н «Об утверждении порядка уведомления работодателя работниками организации...»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 20.01.2016 г. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов.
2. Утвердить и ввести в действие с 20.01.2016 г. Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов.
3. Утвердить состав комиссии по урегулированию конфликта интересов с 20.01.2016 г в составе:
 - Председатель комиссии:
Агарков Н.Н. – директор;
 - Секретарь комиссии:
Деделова Е.А. – специалист по кадрам;
 - Члены комиссии:
Багринцев А.П. – инженер по ОТ и ТБ;
Камирная Н.Я. – главный бухгалтер;
Ковалева Т.Ю. – юрисконсульт;
4. Назначить ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов лицо за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений Деделову Елену Анатольевну – специалиста по кадрам.
5. Специалисту по кадрам Деделовой Елене Анатольевне в срок до 05.02.2016 г. ознакомить под роспись работников ФКПОУ «НГГТКИ» Минтруда России с Положениями, указанными в п. 1, 2 настоящего приказа.
6. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Приложение: Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов на 4 л.
Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов на 3л.

Директор ФКПОУ
«НГГТКИ» Минтруда России

Н.Н.Агарков

Специалист по кадрам
верно

