УТВЕРЖДЕНО Директор ФГАОУ ДПО «Канский ЦППК»» /Е.Н.Помарков Приказ № // от «/6» 01 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов

в федеральном государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Канский центр профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров Федерального дорожного агентства»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в федеральном государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Канский профессиональной центр подготовки и повышения квалификации кадров Федерального дорожного Положение) разработано соответствии В агентства» (далее законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Федеральным Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом методических рекомендаций предупреждению по разработке и принятию организациями мер по противодействию коррупции Минтруда России от 08.11.2013 г.

Настоящее Положение устанавливает выявления порядок и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников федерального государственного автономного образовательного учреждения образования «Канский профессионального дополнительного квалификации кадров повышения подготовки И профессиональной Федерального дорожного агентства» (далее – центр) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

правовых договоров.

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

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном

конфликте интересов;

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

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

соблюдение баланса интересов Центра 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) Центром.

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

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

работник Центра 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:

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

получение педагогическим работником подарков и услуг; выполнение

выпускной аттестационной работы для обучающегося;

небезвыгодные предложения педагогическому работнику от родителей обучающихся, которых он обучает;

небескорыстное использование возможностей родителей обучающихся;

нарушение установленных в Центре 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 Центра - 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 Центра 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 Центра.
- 4.4. Центр 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 Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Центр 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.

Центр 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 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;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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

увольнение работника из Центра по инициативе работника;

увольнение работника по инициативе работодателя за совершениедисциплинарного 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 исчерпывающим. каждом конкретном В случае не договоренности Центра работника, раскрывшего сведения о И быть найдены иные формы конфликте интересов, могут 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 Центра.