

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ПРИМОРСКОГО КРАЯ
Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«ПРИМОРСКИЙ КРАЕВОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
(ГАУ ДПО ПК ИРО)

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор ГАУ ДПО ПК ИРО


Е.А. Григорьева

« 31 » 01 2019 г. № 14-А


ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И МЕРАХ ПО ЕГО
УРЕГУЛИРОВАНИЮ ГАУ ДПО ПК ИРО

СОГЛАСОВАНО:


Проректор по учебно-методической работе


И.Д. Ставская
(подпись)

Проректор по организационно-методической работе


М.Е. Кошелева
(подпись)

Проректор по информатизации образования


И.А. Юдина
(подпись)

Специалист по кадрам


Н.И. Сухарева
(подпись)

Введено в действие приказом ректора от « 31 » 01 2019 г. № 14-А

Владивосток 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Назначение и область применения	3
Нормативные ссылки и методические рекомендации	3
Термины и определения	3
1. Общие положения	4
2. Основные принципы управления конфликтом интересов	4 - 5
3. Основные обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конflikта интересов	5
4. Способы урегулирования конфликта интересов.....	5
5. Порядок урегулирования конфликта интересов	5 - 7
6. Меры по предотвращению конфликта интересов	7 - 8
7. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов	8
Приложение №1 к Положению о конфликте интересов и мерах по его урегулированию ГАУ ДПО ПК ИРО	9 - 13

Назначение и область применения

1.1. Положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию ГАУ ДПО ПК ИРО (далее Положение) предназначено для педагогических работников ГАУ ДПО ПК ИРО (далее Учреждение), проректоров и других специалистов, чья деятельность связана с высоким риском коррупционных проявлений.

1.2. Настоящее Положение является обязательным документом, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Нормативные ссылки и методические рекомендации

Положение разработано в соответствии со следующими документами:

- Указ Президента РФ от 01.04.2016г. №147 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2016 - 2017 годы».
- Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции».
- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013.

Термины и определения

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Под личной заинтересованностью лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Учреждения.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным актом Учреждения.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у сотрудников Учреждения, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей и ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.2. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

1.3. Ознакомление граждан, поступающих на работу в Институт, с Положением о конфликте интересов производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса РФ.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Институте 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 урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;

- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при выполнении своих должностных 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.

4. Способы урегулирования конфликта интересов

4.1. В Учреждении 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.

5. Порядок урегулирования конфликта интересов

5.1. В Учреждении предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.2. Работники должны сообщать о любых конфликтах интересов ректору, председателю комиссии по противодействию коррупции, с указанием его сторон и

сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

5.3. Поступившая информация тщательно проверяется ректором и председателем комиссии по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.4. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется комиссией по противодействию коррупции.

5.5. Комиссия по противодействию коррупции не позднее семи рабочих дней со дня поступления сообщения должно выдать работнику письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

5.6. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

5.7. В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы их разрешения:

- ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- увольнение работника по его инициативе;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы

иные способы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитываются обстоятельства конкретного конфликта интересов и в наибольшей степени обеспечивают исключение либо личной заинтересованности, либо ее влияние на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником должностных обязанностей.

5.8. 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.

5.8. Если ситуация не является конфликтом интересов, то она не нуждается в специальных способах урегулирования.

6. Меры по предотвращению конфликта интересов

6.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

- строгое соблюдение руководителем, работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;
- утверждение организационной структуры Учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность работников;
- распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между ректором и проректорами;
- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
- поддержание практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным вопросам, с использованием всей имеющейся в организации информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;

- представление гражданами при приеме на должности, включенные в Перечень должностей Учреждения с высоким риском коррупционных проявлений, утвержденный соответствующим приказом, декларации конфликта интересов (Приложение 1 к настоящему Положению);

- ежегодное представление работниками, замещающими должности, включенные в Перечень должностей Учреждения с высоким риском коррупционных проявлений, декларации конфликта интересов;

- запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

7. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов

7.1. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия по п. 7.1. ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Декларация конфликта интересов

(ФИО и должность

непосредственного начальника)

ФИО работника, заполнившего

декларацию, должность)

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Правилами этического поведения работников ГАУ ДПО ПК ИРО, Положением о конфликте интересов.

I. Внешние интересы или активы

1. Владеете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или имеете ли любой другой финансовый интерес:

1.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с ГАУ ДПО ПК ИРО (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)? _____

1.2. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с ГАУ ДПО ПК ИРО или ведет с ней переговоры? _____

1.3. В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте ГАУ ДПО ПК ИРО? _____

1.4. В компании или организации, выступающей стороной в, судебном или арбитражном разбирательстве с ГАУ ДПО ПК ИРО? _____

В случае положительного ответа на вопрос необходимо указать, информировали ли Вы ранее об этом должностное лицо ГАУ ДПО ПК ИРО, ответственное за противодействие коррупции?

2. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

2.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с ГАУ ДПО ПК ИРО?

2.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с ГАУ ДПО ПК ИРО или ведет с ней переговоры? _____

2.3. В компании-конкуренте ГАУ ДПО ПК ИРО ? _____

2.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с ГАУ ДПО ПК ИРО ? _____

3. Участвуете ли Вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами ГАУ ДПО ПК ИРО в любой форме ? _____

II. Личные интересы

4. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица ГАУ ДПО ПК ИРО (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте? _____

5. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между ГАУ ДПО ПК ИРО и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с ГАУ ДПО ПК ИРО? _____

6. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи ГАУ ДПО ПК ИРО, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между ГАУ ДПО ПК ИРО и другим предприятием ? _____

III. Взаимоотношения с государственными служащими

7. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью приобретения новых возможностей для ГАУ ДПО ПК ИРО ? _____

IV. Инсайдерская информация

8. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию о ГАУ ДПО ПК ИРО? _____

9. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащую ГАУ ДПО ПК ИРО и ставшую Вам известной по работе или разработанную Вами для ГАУ ДПО ПК ИРО во время выполнения своих обязанностей? _____

10. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с ГАУ ДПО ПК ИРО информацию, ставшую Вам известной по работе?

V. Ресурсы организации

11. Использовали ли Вы средства ГАУ ДПО ПК ИРО, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации ГАУ ДПО ПК ИРО или вызвать конфликт с интересами ГАУ ДПО ПК ИРО? _____

12. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в ГАУ ДПО ПК ИРО (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям ГАУ ДПО ПК ИРО к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации,

являющихся собственностью ГАУ ДПО ПК ИРО ?

VI. Равные права сотрудников

13. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в ГАУ ДПО ПК ИРО, в том числе под Вашим прямым руководством? _____

14. Работает ли в ГАУ ДПО ПК ИРО какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы ? _____

15. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в ГАУ ДПО ПК ИРО или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности? _____

VII. Подарки и деловое гостеприимство

16. Нарушали ли Вы правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства? _____

VIII. Другие вопросы

17. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов? _____

В случае положительного ответа на любой из вопросов разделов I – VIII необходимо изложить подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и соответствуют действительности.

Ф.И.О Подпись _____

(расшифровка подписи) _____

« _____ » « _____ » 20 ____ г.