

ПРИНЯТО:
Советом Училища
Протокол № 9
от 24.02.2016 г.



УТВЕРЖДЕНО:
приказом от 26.02.2016 г. № 04-од
Директор
А.В. Василевский
м.п.

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулированию конфликта интересов
в федеральном государственном бюджетном профессиональном образовательном
учреждении «Новосибирское государственное хореографическое училище»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулированию конфликта интересов работников федерального государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Новосибирское государственное хореографическое училище» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Термины и определения:

Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в организацию по каким-либо вопросам;

Личная заинтересованность - возможность сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников училища с другими участниками отношений, при котором у работника училища при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником училища профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающихся училища, их законных представителей и родственников, а также контрагентов училища по гражданско-правовым договорам и контрактам.

2. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Действие положения распространяется на всех работников училища вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также закрепляется и для физических лиц, сотрудничающих с училищем на основе гражданско-правовых договоров и контрактов. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров и контрактов.

3. КОНКРЕТНЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В УЧИЛИЩЕ

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

- работник училища за оказание услуги берет деньги у обучающихся училища, их законных представителей и родственников, минуя установленный порядок приема денег - через кассу и бухгалтерию училища;
- работник училища, оказывая услуги обучающимся училища в рабочее время, оказывает этим же обучающимся платные услуги после работы;

- работник училища небескорыстно использует возможности обучающихся училища, их законных представителей и родственников;
- работник училища получает небезвыгодные предложения от обучающихся, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;
- работник училища рекламирует обучающимся училища организации, оказывающие любые платные услуги
- работник училища рекомендует обучающимся училища физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
- работник училища 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;
- работник училища или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника училища, в отношении которого работник выполняет контрольные функции
- работник училища участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник училища или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с училищем, намеревается установить такие отношения или является её конкурентом;
- работник училища принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений училища с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник училища или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с училищем, намеревается установить такие отношения или является её конкурентом;
- работник училища уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений училища с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства;
- работник училища 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.

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В УЧИЛИЩЕ

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

4.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в училище положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для училища при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов училища 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) училищем.

5. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ УЧИЛИЩА И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Училища. В училище установлены 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.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Училище берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Перечень информации, подлежащей отражению при раскрытии сведений о конфликте интересов, должен содержать:

- фамилию, имя отчество. Должность место жительства и телефон лица подающего сведения;

- описание обстоятельств, при которых возник конфликт интересов (дата, время, участники и другие условия);

- все известные сведения о физическом (юридическом) лице, участвующим в конфликте интересов.

5.5. Заявления подлежат обязательной регистрации в специальном журнале, который должен быть прошит и пронумерован, а также заверен оттиском печати училища. Форма Журнала прилагается (Приложение 1).

5.6. Ведение журнала возлагается на уполномоченное лицо.

5.7. Отказ в регистрации заявления о раскрытии сведений о конфликте интересов не допускается.

5.8. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.9. По результатам рассмотрения поступившей информации специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

1) ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

2) 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 организации 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации 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.

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

5.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам училища.

6. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

6.2. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- заместитель директора по учебно-методической работе,
- начальник отдела кадров,
- лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений – юристконсульт.

Рассмотрение полученной информации может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении упомянутых выше лиц, а также директора училища и главного бухгалтера.

7. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников училища в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами училища - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами училища, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам училища, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

8.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Училища, независимо от занимаемой должности.

8.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

8.3. Руководители училища всех уровней обязаны подавать работникам и обучающимся училища пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

8.4. Училище доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие клиенты и контрагенты училища будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с училищем, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы училища в отношениях с третьими сторонами.

9. ДРУГИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Училище гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе училища в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением училищу о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

9.2. Училище не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

9.3. Училище ожидает, что работники и контрагенты училища, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим руководителям училища.

ЖУРНАЛ
регистрации сведений о раскрытии конфликта интересов работников
федерального государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения «Новосибирское государственное хореографическое училище»

№ п/п	Дата регистрации сведений	Сведения о работнике			Краткое содержание сведений	Ф.И.О. лица, принявшего сведения
		Ф.И.О.	должность	контактный телефон		