

Министерство образования Красноярского края
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КРАСНОЯРСКИЙ КОЛЛЕДЖ СФЕРЫ УСЛУГ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»
(Красноярский колледж сферы услуг и предпринимательства)



**ПОЛОЖЕНИЕ
О конфликте интересов работников
Красноярского колледжа сферы услуг и предпринимательства**

1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Красноярского колледжа сферы услуг и предпринимательства (далее – Положение) устанавливает порядок выявления, урегулирования и предотвращения конфликтов интересов работников Красноярского колледжа сферы услуг и предпринимательства (далее – колледж).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» Ст. 10-11;

Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральным законом от 03.11.2006 №174-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об автономных учреждениях» Ст. 17;

Методическими рекомендациями по разработке и принятию мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

Иные нормативно-правовые акты Российской Федерации и Красноярского края.

2. Цели и задачи

2.1. Цель Положения:

- предотвращение конфликта интересов в трудовой деятельности работников колледжа;

- своевременное выявление и регулирование конфликта интересов в трудовой деятельности работников колледжа и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого колледжа;

- координация взаимодействия педагогических работников колледжа с другими участниками образовательного процесса.

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

3. Термины и определения

Под **конфликтом интересов** в Федеральном законе «О противодействии коррупции» понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица (работника, представителя колледжа) влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых, служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами учреждения, способные привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником которого он является.

Под **личной заинтересованностью** понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным выше, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми данное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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 на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (пункт 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

4. Круг лиц, попадающих под действие положения

4.1. Действие данного положения распространяется на всех работников колледжа независимо от занимаемой должности, выполняемой работы.

4.2. Физические лица, сотрудничающие с колледжем на основе гражданско-правовых договоров.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для колледжа при выявлении 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 колледжа от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был им своевременно раскрыт и урегулирован (предотвращен) колледжем.

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

6.1. Каждый сотрудник колледжа обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

6.2. Работник обязан уведомить в порядке, определенном работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

6.3. Работодатель (представитель нанимателя), если ему стало известно о возникновении у сотрудника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов.

6.4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения сотрудника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть от его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

6.5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является должностное лицо осуществляется путем отвода или самоотвода от занимаемой должности в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.6. Непринятие должностным лицом, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим его увольнение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.7. В случае, если должностное лицо владеет ценностями бумагами (долями участия и т.д.), оно обязано в целях предотвращения конфликта интересов передать принадлежащие ему ценные бумаги в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством.

7. Обязанности педагогических работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

7.1. Педагогические работники обязаны:

- при исполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами колледжа, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Условия (ситуации) конфликта интересов работников колледжа

8.1. Колледж выделяет следующие условия, при которых может возникнуть конфликт интересов работников колледжа:

- Работник колледжа в ходе выполнения своих должностных обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;
- Работник колледжа участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющимся родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность. (принятие решения об увеличении заработной платы, выплаты премии);
- Работник колледжа или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнить оплачиваемую работу в организации, имеющей деловые отношения с колледжем, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом;
- Работник колледжа принимает решение о закупке колледжем товаров, являющихся результатом интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами;
- Работник колледжа или лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с колледжем, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом;
- Работник колледжа или лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника колледжа, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;
- Работник колледжа уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений колледжа с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства;

- Работник колледжа использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных.

8.2. Колледж выделяет следующие условия, при которых может возникнуть конфликт интересов педагогических работников колледжа:

- Педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;

- Педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, у которых он ведет учебные занятия;

- Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;

- Педагогический работник использует с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

- Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся;

- Педагогический работник ведет сбор финансовых средств на нужды группы, колледжа;

- Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрения для своих обучающихся;

- Нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников колледжа;

- Иные ситуации, при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

9. Ограничения, налагаемые на педагогических работников

9.1. В целях предотвращения возникновения условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, устанавливаются следующие ограничения:

- запрет на оказание платных образовательных услуг обучающимся колледжа;

- запрет на сбор денежных средств на нужды педагогического работника, группы, аудитории, лаборатории, мастерской, колледжа;

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных Педагогическим советом;

- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

- запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся.

10. Ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

10.1. Должностными лицами, ответственными за прием обращений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

- при приеме сведений о конфликте интересов работников колледжа – секретарь комиссии.

10.2. Получение в письменной либо устной форме обращения о конфликте интересов, незамедлительно передаются (доводятся до сведения) директора колледжа ответственными за прием обращений, а также комиссии по противодействию коррупции и комиссии по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников и урегулированию конфликта интересов.

11. Соблюдение положения и ответственность

11.1. Соблюдение настоящего Положения является обязанностью всех сотрудников колледжа, независимо от занимаемой должности.

11.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом.

В соответствии с пунктом 7.1. статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор может быть с ним расторгнут по инициативе работодателя, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданского-правового, административного или уголовного преследования.