

Положение о конфликте интересов в ЧОУ ДПО "ПДНТ"

1. Назначение и область применения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее Положение) определяет Порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ЧОУ ДПО "ПДНТ" в ходе выполнения ими трудовых обязательств.

1.2. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников ЧОУ ДПО ПДНТ".

1.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего.

2. Нормативные ссылки

Настоящее Положение о конфликте интересов разработано в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», законом Пермского края от 30 декабря 2008 года N 382-ПК "О противодействии коррупции в Пермском крае (в редакции Законов Пермского края от 01.07.2009 N 452-ПК, от 10.05.2011 N 763-ПК, от 11.11.2013 N 240-ПК, от 22.12.2014 N 429-ПК, от 29.06.2016 N 678-ПК), Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013 г, Уставом ЧОУ ДПО "ПДНТ" и Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения.

3. Общие положения

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами, способное привести к причинению вреда имуществу или деловой репутации Учреждению;

Под конфликтом интересов педагогического работника понимается 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 получения работником 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;

Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой ими должности и выполняемой функции

4. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией;
- формы урегулирования конфликта интересов работников ЧОУ ДПО "ПДНТ" должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

В настоящем Положении закреплены 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;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, 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 учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования.

6.1. В соответствии с условиями настоящего Положения установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций
- конфликта интересов;

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;

- представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководство Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов;

- поступившая информация тщательно проверяется с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов;

- ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования;

6.2. Способы разрешения конфликта интересов:

- 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 должностных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;

- увольнение работника из учреждения 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 учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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 Учреждения;

Работники Учреждения осуществляют свою трудовую деятельность основываясь исключительно на интересах Учреждения.

Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции в учреждении, в компетенцию которого входит контроль за недопущением возникновения конфликтов интересов, либо руководителем Учреждения;

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

Должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении, не позднее семи рабочих дней со дня поступления сообщения должен выдать заинтересованным лицам письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

7. Ответственность

7.1. ответственным лицом в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель Учреждения.

7.2. ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников:

- утверждает Положение о конфликте интересов в Учреждении;
- утверждает иные локальные нормативные акты;
- организует контроль за состоянием работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

- при возникновении конфликта интересов организует рассмотрение соответствующих вопросов по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнении;

7.3. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.