



Приложение № 2

к приказу от «17» 03 2023 г. № 22

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом

№ 22 от «17» 03 2023 г.

Директор

В.В. Куцак



**Положение о предотвращении и урегулировании
конфликта интересов работников Краевого государственного
автономного учреждения дополнительного профессионального
образования «Краевой центр подготовки кадров строительства,
ЖКХ и энергетики» («Краевой учебный центр»)**

РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников (далее – Положение) краевого государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Краевой центр подготовки кадров строительства, ЖКХ и энергетики» (далее – Краевой учебный центр или Учреждение) является локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами, действующими на территории Российской Федерации (далее – РФ)

1.2. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.3. Под конфликтом интересов педагогического работника в настоящем Положении понимается 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 слушателей.

1.4. 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) лицами, указанными в п. 1.2., 1.3. настоящего Положения, 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 лицо, указанное в п. 1.2., 1.3. настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения приказом директора Краевого учебного центра и действует до утверждения нового Положения.

1.6. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми сотрудниками Краевого учебного центра.

1.7. С настоящим Положением должны быть ознакомлены все работники, включая вновь принимаемых на работу. Все работники, независимо от должностного положения, обязаны соблюдать настоящее Положение.

РАЗДЕЛ 2

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В КРАЕВОМ УЧЕБНОМ ЦЕНТРЕ

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении 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 урегулирование.
- Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
- Соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

РАЗДЕЛ 3

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 принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых 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.

3.2. При осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд директор Учреждения, члены Комиссии по закупкам Краевого учебного центра обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

3.3. Работники Учреждения обязаны соблюдать установленные законодательством РФ ограничения и запреты.

РАЗДЕЛ 4

ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения 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. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Любой сотрудник Краевого учебного центра вправе обратиться в Комиссию по противодействию коррупции в Краевом учебном центре, в том числе анонимно, с заявлением о ставшем ему известном факте возникновения конфликта интересов.

4.4. В целях защиты своих прав слушатели Краевого учебного центра вправе обращаться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в Краевом учебном центре, в том числе по вопросам о наличии или об отсутствии конфликта интересов педагогического работника.

Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в Краевом учебном центре создана в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника.

4.5. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.8. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- 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 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 выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.
- увольнение работника 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.

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

4.11. 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 Учреждения.

4.12. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 5 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Краевой учебный центр размещает настоящее Положение в свободном доступе на интернет-сайте Учреждения (<https://кцпр.рф>).

5.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению должны быть утверждены приказом директора Краевого учебного центра.

5.3. С вновь принятым Положением, внесенными в него изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

СОГЛАСОВАНО:
Заместитель директора



Г.М. Арутюнян