

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ПРИМОРСКОГО КРАЯ  
краевое государственное автономное профессиональное  
образовательное учреждение  
**«ПРИМОРСКИЙ КРАЕВОЙ ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

УТВЕРЖДАЮ  
Директор КГА ПОУ  
«Приморский краевой  
художественный колледж»  
*А. А. Обманец* А. А. Обманец

«16» *декабря* 2016 года

*256-02*



Положение о конфликте интересов  
Краевого государственного автономного  
профессионального образовательного учреждения  
«Приморский краевой художественный колледж»

г.Владивосток  
2016

## **1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов работника (далее - Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48), Федерального закона от № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2 Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Приморский крайовой художественный колледж» (далее - Колледж) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Колледжа вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физических лиц, сотрудничающих с Колледжем на основе гражданско-правовых договоров.

1.4 Конфликт интересов работника — ситуация, при которой у работника, при осуществлении им профессиональной деятельности, возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей, вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и правами и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, других работников Колледжа, т.е. под конфликтом интересов подразумевается заинтересованность работника в получении материальной выгоды при выполнении им своей работы.

1.5 Под личной заинтересованностью понимается возможность получения, работником при исполнении им 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 работник связан финансовыми или иными обязательствами.

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации**

2.1 В основу работы по управлению конфликтом интересов в Колледже положены следующие принципы:

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



### 3. Ситуации возникновения конфликта интересов

3.1 В отношении государственных учреждений бюджетного типа, являющихся некоммерческими организациями, действует норма, предусмотренная статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

3.2 Заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами признаются руководитель или заместитель руководителя некоммерческой организации, если:

а) они состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях,

б) являются участниками, кредиторами этих организаций;

в) состоят с этими гражданами в близких родственниках.

3.3 При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации, крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации.

3.4 Заинтересованность в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и некоммерческой организации.

3.5 Перечень типовых ситуаций возникновения конфликта интересов:

3.5.1 Директор принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями;

3.5.2 Работник Колледжа, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника Колледжа;

3.5.3 Работник Колледжа, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Колледжу контрагентами, получает значительную скидку на товары организации, которая является поставщиком колледжа;

3.5.4 Работник Колледжа получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

3.5.5 К конкретным ситуациям конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

а) преподаватель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же обучающихся;

б) преподаватель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;

в) преподаватель осуществляет репетиторство со студентами и слушателями, которых обучает;

г) преподаватель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;

д) преподаватель получает подарки и услуги;

е) преподаватель собирает деньги на нужды группы, Колледжа;



- е) преподаватель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- ж) преподаватель получает небезвыгодные предложения от родителей обучающихся, которых он обучает или у которых является куратором группы;
- з) преподаватель участвует в распределении бонусов для учащихся;
- и) преподаватель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
- к) преподаватель нарушает установленные в Колледже запреты.

#### **4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

4.1 Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

4.1.1 При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами колледжа, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

4.1.2 Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

4.1.3 Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4.1.4 Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником колледжа и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1 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.

5.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (Приложение 1). Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3 Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является антикоррупционная комиссия, назначенная приказом директора Колледжа.

5.4 Колледж берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.5 Поступившая информация тщательно проверяется комиссией, с целью оценки серьезности возникающих для колледжа рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Колледж может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Колледж также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место.

5.6 В случае установления факта наличия конфликта интересов рассмотрение осуществляется комиссией в порядке, предусмотренном соответствующим положением.

5.7 Рассмотрение конфликта интересов, не связанного с педагогической работой, осуществляется с участием непосредственного руководителя работника, сотрудника кадровой службы, иных лиц.

5.8 В процессе рассмотрения конфликта интересов могут быть использованы



различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Колледжа 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Колледжа;
- увольнение работника из Колледжа 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 и т.д.

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

6. 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 Колледжа.

