

Приложение № 5



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ «Кемеровский
областной музыкальный колледж»

Гунин В.В.

Приказ № 4/а от 20.01.2021

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предотвращения
и урегулирования конфликта интересов
в ГАПОУ «Кемеровский областной музыкальный колледж»

г. Кемерово, 2021 год

Содержание

1. Общие положения
2. Виды конфликтов интересов
3. Причины (условия) возникновения конфликта интересов
4. Предотвращение конфликта интересов
5. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок предотвращения и урегулирования конфликтов интересов в ГАПОУ «Кемеровский областной музыкальный колледж» разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом и действующими локальными нормативными правовыми актами.

1.2. В настоящем Положении под конфликтом интересов понимается противоречие между имущественными и иными интересами, его структурными подразделениями и (или) его работниками, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для.

1.3. Положением определяются виды конфликтов интересов, причины (условия) возникновения конфликтов интересов, мероприятия по их выявлению, предотвращению и урегулированию в целях исключения возможности вовлечения в противозаконные правонарушения, порядок контроля за исполнением настоящего Положения.

2. Виды конфликта интересов

2.1. При осуществлении своей деятельности возможно возникновение конфликтов интересов в силу противоречия между имущественными или иными интересами (должностных лиц и работников), а также противоречие между личной заинтересованностью работников, его должностных лиц и законными интересами самого , когда в результате действия (бездействия) руководства и/или его работников могут быть допущены случаи нарушения прав и законных интересов работников, а также нанесения убытков .

2.2. Любое разногласие или спор при осуществлении деятельности между и/или его работником, которые возникли в связи с участием работника, либо разногласие или спор между работниками, если это затрагивает интересы, по своей сути представляет собой также разновидность конфликта интересов, так как затрагивает или может затронуть отношения внутри.

2.3. В настоящем Положении рассматриваются следующие случаи возникновения конфликтов интересов:

- между руководством и должностными лицами;
- между руководством, должностными лицами и сотрудниками при осуществлении ими служебных обязанностей.

3. Причины (условия) возникновения конфликта интересов

3.1. Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник позволяет частному либо иному интересу, действию извне, существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени, конкурировать против по любым вопросам (действиям), по которым он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым работам, наносить вред финансовому положению.

3.2. Конфликты интересов могут возникать в процессе осуществления деятельности между руководством, должностными лицами и работниками в результате:

3.2.1. несоблюдения руководством, должностными лицами и работниками законодательства, учредительных документов и локальных нормативных правовых актов, в том числе по разграничению полномочий;

3.2.2. совмещения одним и тем же работником функций по совмещению должностей и профессий;

3.2.3. несоблюдения принципа приоритета интересов и его работников перед личными интересами, злоупотребление служебным положением в личных целях;

3.2.4. несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики.

3.3. Угроза конфликта интересов может отсутствовать, если:

3.3.1. принятие работником от руководства подарков, наград, получение иных материальных и (или) личных выгод производится в честь государственных праздников и праздничных дней, а также в честь событий личного характера (день рождения, юбилей, свадьба, рождение ребенка и т.п.);

3.3.2. занимаемая работником должность, характер выполняемой им в рамках его должностных обязанностей деятельности не позволяет ему определять и (или) влиять на работу, в отношении которой у него имеется или может возникнуть потенциальная область конфликта интересов, непосредственно конфликт интересов;

3.3.3. личные, профессиональные качества работника, его репутация позволяют не рассматривать ситуацию с его участием, как конфликт интересов.

4. Предотвращение конфликта интересов

4.1. В целях исполнения настоящего Положения устанавливаются требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, к которым относятся установленные меры, действия и порядок, обязательные для исполнения руководством, его должностными лицами и работниками.

4.2. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений.

4.3. Меры по недопущению возникновения конфликта интересов должностных лиц, руководства, работников при осуществлении ими должностных обязанностей направлены на исключение возможности получения ими лично или через своего представителя материальной и/или иной выгоды с использованием должностных полномочий при заключении государственных контрактов, договоров.

4.4. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов при осуществлении хозяйственной деятельности являются:

4.4.1. строгое соблюдение руководством, должностными лицами и работниками процедур совершения операций, установленных законодательством, Уставом и иными локальными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями;

4.4.2. утверждение и поддержание организационной структуры, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;

4.4.3. распределение полномочий по управлению приказом о распределении обязанностей между директором и заместителями;

4.4.4. распределение функций в процессе управления и принятия управленческих решений по взаимодействию между структурными подразделениями и отдельными должностными лицами;

4.4.5. предоставление доверенностей на совершение отдельных видов операций определенному кругу работников;

4.4.6. распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления иных противоправных действий;

4.4.7. внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся на информации, в т.ч. данных статистической и управленческой отчетности;

4.4.8. исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: должностные лица и работники должны воздерживаться от участия в производстве работ, в которые вовлечены лица и/или организации, с которыми данные должностные лица и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

4.4.9. запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет банковскую и служебную тайну, для передачи третьим лицам.

4.5. В целях предотвращения конфликта интересов руководство, должностные лица и работники обязаны:

4.5.1. исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными правовыми актами;

4.5.2. соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава, локальных нормативных правовых актов и настоящего Положения;

4.5.3. воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и/или иной выгоды от сотрудников сторонних организаций, с которыми имеет договорные обязательства;

4.5.4. исключить возможность вовлечения, его должностных лиц и работников в осуществление противоправной деятельности, в том числе в легализацию (отмывание) доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма;

4.5.5. осуществлять раскрытие информации о деятельности в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации и Инструкции о порядке обращения со сведениями, составляющими служебную тайну;

4.5.6. обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной информации, предоставляемой надзорным органам и другим заинтересованным лицам;

4.5.7. своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

4.5.8. соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики;

4.5.9. предоставлять работникам исчерпывающую информацию (кроме сведений, составляющих государственную тайну) по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

4.5.10. своевременно доводить до сведения директора или лица его замещающего, информацию о любом конфликте интересов, как только стало известно об этом;

4.5.11. обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны, его должностных лиц и работников.

4.5.12. Примеры указанных мер предотвращения и разрешения конфликта интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликтов интересов могут использоваться и иные меры предотвращения и разрешения конфликта интересов, не противоречащие законодательству Российской Федерации.

5. Урегулирование (устранение) конфликта интересов

5.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется должностными лицами (комиссией), в компетенцию которых входит контроль за недопущением возникновения конфликтов интересов, учет устных и письменных заявлений и требований работников о возникновении конфликтов интересов, а также поиск такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, устраняло бы возникший или возникающий конфликт интересов.

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

5.3. Должностные лица, работники и руководство, приступающие к осуществлению деятельности, связанной с заключением государственных контрактов или договоров и, в связи с этим, возникновением конфликта интересов либо получившие информацию о конфликтной ситуации, обязаны незамедлительно информировать об этом вышестоящее должностное лицо. В случае возможности урегулирования конфликта на уровне структурного подразделения, руководитель этого подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить в комиссию по урегулированию конфликта интересов информацию о конфликте, возможных причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты. Члены комиссии, коллегиально, определяют порядок урегулирования конфликта, назначают уполномоченное лицо.