

Министерство здравоохранения Республики Татарстан
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Зеленодольское медицинское училище»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель объединенного профкома
ГАПОУ «Зеленодольское
медицинское училище»

 Е.Е. Яковлева

«19» марта 2020г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГАПОУ
«Зеленодольское медицинское
училище»

 Р.В. Натъпов

Приказ №74 §1 от «19» марта 2020г.



Локальный акт № 9.6

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов в ГАПОУ «Зеленодольское
медицинское училище»

Рассмотрено и одобрено на заседании
педагогического совета
протокол № 4
от «18» марта 2020 г.

1. Общие положения

1. Положение о конфликте интересов – это локальный нормативный акт ГАПОУ «Зеленодольское медицинское училище» (далее – училище), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Данное положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 03.11.2006 N 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждёнными Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013.

2. Данное положение распространяется на всех работников училища.

3. Используемые в положении понятия и определения:

3.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника училища влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) (ст.10 ч.1 ФЗ «О противодействии коррупции»)

3.2. Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником училища 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 работник училища и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (ст.10 ч.2 ФЗ «О противодействии коррупции»)

4. Примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов содержится в Приложении 1 к настоящему Положению.

5. В основе работы по управлению конфликтом интересов лежат следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для училища при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов училища 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) училищем.

2. Общие обязанности работников училища и порядок рассмотрения сведений и урегулирования конфликта интересов

6. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники училища обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами училища 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.

7. Раскрытие сведений о конфликте интересов возможно при приеме на работу, при назначении на новую должность и по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

8. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменной форме.

9. Органом, осуществляющим рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов, является Комиссия по противодействию коррупции, создаваемая в соответствии с Положением о комиссии по противодействию коррупции в ГАПОУ «Зеленодольское медицинское училище».

Ответственным за прием сведений о возникающих или имеющихся конфликтах интересов является ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в училище лицо, утверждаемое приказом директора училища и являющееся секретарем вышеуказанной Комиссии.

10. Училище берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для училища рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы комиссия 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. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, например:

- добровольный отказ работника училища 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами училища;
- расторжение трудового договора с работником по инициативе работника.

Данный перечень интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности училища и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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 училища.

3. Специальные обязанности по урегулированию конфликта интересов директора, заместителей директора, а также лиц, входящих в состав органов управления училищем или органов надзора за его деятельностью

11. В соответствии со ст.16 ч.1 ФЗ «Об автономных учреждениях» лицами, заинтересованными в совершении автономным учреждением сделок с другими юридическими лицами и гражданами, признаются члены наблюдательного совета автономного учреждения, руководитель автономного учреждения и его заместители при наличии перечисленных ниже условий.

Лицо признается заинтересованным в совершении сделки, если оно, его супруг(а) (в том числе бывший), родители, бабушки, дедушки, дети, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры, а также двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей этого лица), племянники, усыновители, усыновленные:

- 1) являются в сделке стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем;
- 2) владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами голосующих акций акционерного общества или превышающей

двадцать процентов уставного капитала общества с ограниченной или дополнительной ответственностью долей либо являются единственным или одним из не более чем трех учредителей иного юридического лица, которое в сделке является контрагентом автономного учреждения, выгодоприобретателем, посредником или представителем;

3) занимают должности в органах управления юридического лица, которое в сделке является контрагентом автономного учреждения, выгодоприобретателем, посредником или представителем.

12. Заинтересованное лицо до совершения сделки обязано уведомить директора и наблюдательный совет училища об известной ему совершаемой сделке или известной ему предполагаемой сделке, в совершении которых оно может быть признано заинтересованным (ст.16 ч.4 ФЗ «Об автономных учреждениях»).

13. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, может быть совершена с предварительного одобрения наблюдательного совета училища. Наблюдательный совет автономного учреждения обязан рассмотреть предложение о совершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, в течение пятнадцати календарных дней с момента поступления такого предложения председателю наблюдательного совета автономного учреждения, если уставом автономного учреждения не предусмотрен более короткий срок (ст.17 ч.1 ФЗ «Об автономных учреждениях»).

14. Решение об одобрении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, принимается большинством голосов членов наблюдательного совета, не заинтересованных в совершении этой сделки. В случае, если лица, заинтересованные в совершении сделки, составляют в наблюдательном совете училища большинство, решение об одобрении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, принимается учредителем училища (ст.17 ч.2 ФЗ «Об автономных учреждениях»).

15. Вышеуказанный порядок не применяется при совершении сделок, связанных с выполнением автономным учреждением работ, оказанием им услуг в процессе его обычной уставной деятельности, на условиях, существенно не отличающихся от условий совершения аналогичных сделок (ст.16 ч.2 ФЗ «Об автономных учреждениях»).

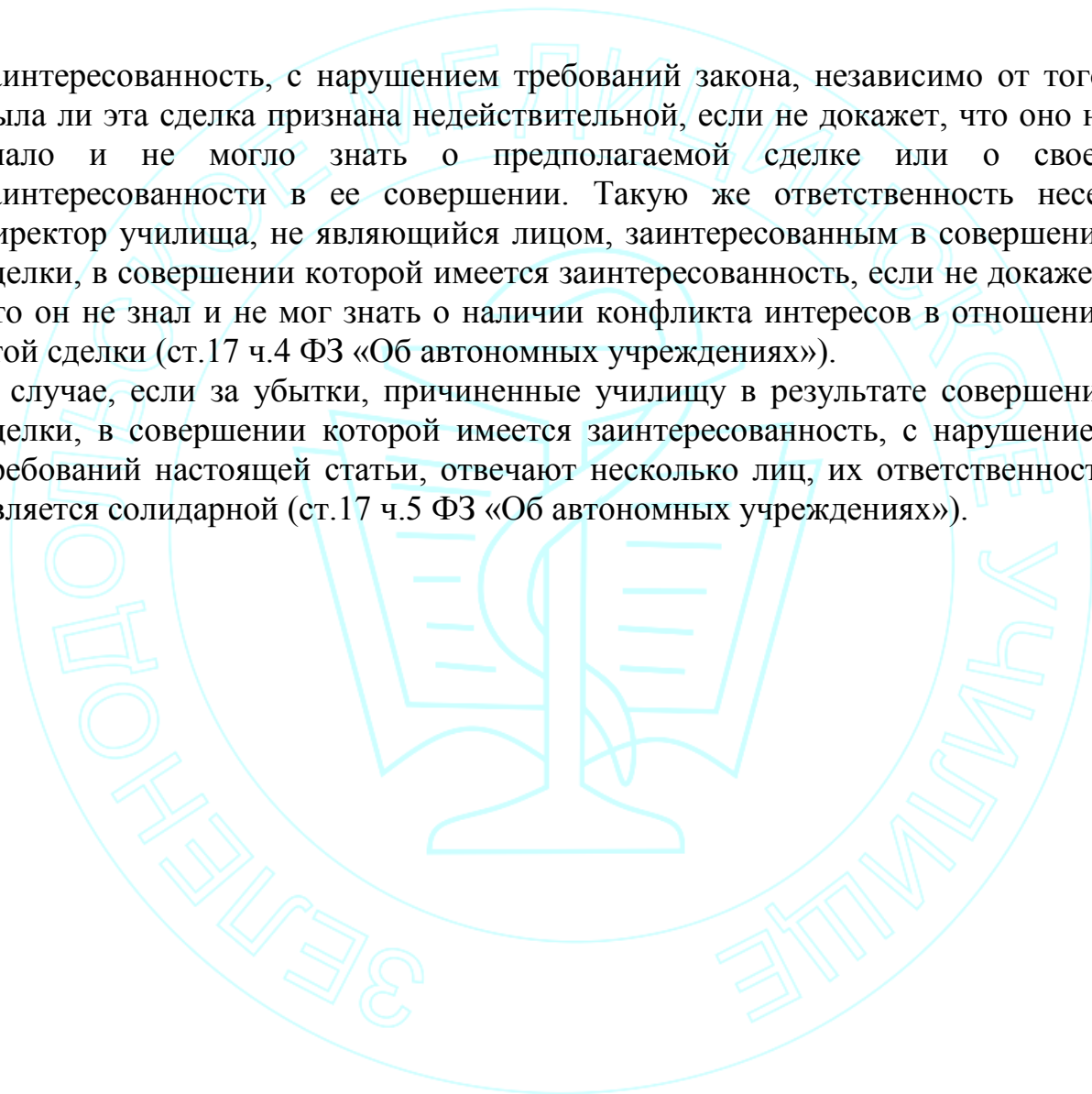
4. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов

16. В соответствии со ст.81 ч.1 п.7.1 Трудового кодекса РФ непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов может быть основанием для его увольнения по инициативе работодателя.

17. Заинтересованное лицо, указанное в п.11 настоящего Положения, несет перед училищем ответственность в размере убытков, причиненных ему в результате совершения сделки, в совершении которой имеется

заинтересованность, с нарушением требований закона, независимо от того, была ли эта сделка признана недействительной, если не докажет, что оно не знало и не могло знать о предполагаемой сделке или о своей заинтересованности в ее совершении. Такую же ответственность несет директор училища, не являющийся лицом, заинтересованным в совершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, если не докажет, что он не знал и не мог знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки (ст.17 ч.4 ФЗ «Об автономных учреждениях»).

В случае, если за убытки, причиненные училищу в результате совершения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, с нарушением требований настоящей статьи, отвечают несколько лиц, их ответственность является солидарной (ст.17 ч.5 ФЗ «Об автономных учреждениях»).



Приложение 1

Примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов

1. В составе приёмной комиссии имеется работник училища, который связан с одним или несколькими абитуриентами родственными отношениями.
Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.
2. Членом экзаменационной комиссии является педагогический работник училища, находящийся с экзаменуемым студентом в родственных отношениях.
Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.
3. Работник училища, его родственник или находящееся с ним в свойстве лицо получает дорогостоящие (от 3000 рублей и выше) подарки от своего подчиненного (согласно ст.575 ГК РФ).
Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
4. Работник училища участвует в принятии кадровых решений в отношении его родственников или находящихся с ним в свойстве лиц.
Пример: директор училища принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.
Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
5. Работник училища в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений о сделке училища, которая может принести материальную или нематериальную выгоду его родственникам или находящимся с ним в свойстве лицам.
Пример: работник училища, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника училища.
Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.
6. Работник училища, его близкий родственник или находящееся с ним в свойстве лицо получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с училищем или намеревается установить их.
Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

