

Министерство образования Омской области
бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Омской области «Омский педагогический колледж № 1»
(БПОУ «ОПК №1»)

ПРИКАЗ

21 июня 2019 г.

№ 212

г. Омск

о внесении изменений в Положения о конфликте интересов работников
бюджетного профессионального образовательного учреждения
Омской области «Омский педагогический колледж №1»

В целях приведения локальных нормативных актов БПОУ «ОПК №1» в соответствие с требованием действующего законодательства Российской Федерации в сфере противодействия коррупции (Федеральный закон РФ от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции» в редакции от 06 февраля 2019 года)

ПРИКАЗЫВАЮ:

Внести следующие изменения в Положение о конфликте интересов работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский педагогический колледж №1» (далее – Положение о конфликте интересов):

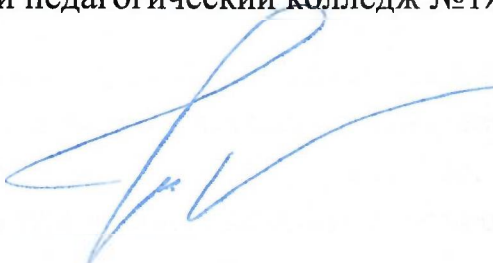
1. Пункт 3 Положения о конфликте интересов читать в следующей редакции «Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность в Учреждении, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий)».

2. Пункт 4 Положения о конфликте интересов читать в следующей редакции «Под личной заинтересованностью работника Учреждения 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) лицом, указанным в пункте 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 пункте 3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями».

Основание: протокол общего собрания работников и обучающихся бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский педагогический колледж №1» от 21 июня 2019 года №4.

Директор

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, connected strokes, positioned between the title 'Директор' and the name 'Н.И. Горшков'.

Н.И. Горшков

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
бюджетного профессионального образовательного учреждения
Омской области «Омский педагогический колледж №1»
(с изменениями, утвержденными приказом БПОУ «ОПК №1» от 21.06.2019 №212)

I. Общие положения

1. Настоящее положение о конфликте интересов работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский педагогический колледж №1» (далее соответственно – Положение, Учреждение), разработано в соответствии с положениями федерального и областного законодательства.

2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, основной целью которого является установление порядка предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников Учреждения в связи с выполнением ими должностных обязанностей.

3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность в Учреждении, 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).

4. Под личной заинтересованностью работника Учреждения 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) лицом, указанным в пункте 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 пункте 3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемых ими должностей и выполняемых трудовых функций.

6. Работники Учреждения подлежат письменному ознакомлению с настоящим Положением в течение двухнедельного срока со дня его утверждения.

Работники Учреждения, принимаемые на работу в Учреждение, подлежат ознакомлению с Положением при приеме на работу (до подписания трудового договора).

II. Обязанности работников Учреждения в целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов

7. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

1) при выполнении своих должностных обязанностей и принятии решений руководствоваться исключительно интересами граждан, организаций, общества и государства без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и близких лиц;

2) не допускать любой возможности возникновения конфликта интересов;

3) письменно уведомлять своего руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только станет об этом известно;

4) содействовать предотвращению и урегулированию возникшего конфликта интересов.

III. Порядок уведомления работодателя о конфликте интересов и урегулирования конфликта интересов

8. При возникновении или возможности возникновения конфликта интересов работник Учреждения обязан в течение трех рабочих дней письменно уведомить об этом работодателя.

9. Работодатель принимает решение о проведении проверки поступившей информации о возникновении или возможности возникновения конфликта интересов у работника Учреждения в течение 3 рабочих дней со дня поступления данной информации, в котором должны быть указаны:

1) фамилия, имя, отчество, должность работника Учреждения, в отношении которого проводится проверка;

2) фамилия, имя, отчество, должность должностного лица, которому поручается проведение проверки и представление ее результатов работодателю;

3) срок проведения проверки.

Проверка осуществляется в срок, не превышающий 30 дней со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до 60 дней руководителем Учреждения.

В решении о проведении проверки могут быть указаны иные сведения, необходимые для проведения проверки.

Результаты проведенной проверки должны быть оформлены в письменном виде, содержать вывод о наличии или отсутствии конфликта

интересов у работника Учреждения и представлены руководителю Учреждения в течение срока проведения проверки.

Работник Учреждения, в отношении которого проведена проверка, подлежит ознакомлению с результатами проверки.

10. Руководитель Учреждения в течение 3 рабочих дней со дня представления ему результатов проверки обязан принять одно из двух решений:

1) о наличии у работника Учреждения конфликта интересов. В данном случае работодатель принимает решение о применении одной из мер, названных в пункте 11 Положения;

2) об отсутствии у работника Учреждения конфликта интересов. В данном случае применение каких-либо мер не требуется.

11. В целях предотвращения или урегулирования конфликта интересов могут быть применены следующие меры:

- изменение должностных обязанностей работника Учреждения;
- перевод работника Учреждения на другую работу, перемещение работника Учреждения в соответствии со статьей 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- временный перевод работника Учреждения на другую работу в соответствии со статьей 72.1 ТК РФ;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника Учреждения по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.