

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

ПРИКАЗ

21.09.2015

№ 90

г. Омск

**об утверждении Положения о конфликте интересов работников
бюджетного профессионального образовательного учреждения
Омской области «Омский педагогический колледж №1»**

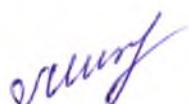
В соответствие с пунктом 37.2 Плана противодействия коррупции в органах исполнительной власти Омской области на 2014-2015 годы, утвержденного Указом Губернатора Омской области от 3 апреля 2014 года № 36

ПРИКАЗЫВАЮ:

Утвердить Положение о конфликте интересов работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский педагогический колледж №1».

Приложение: Положение о конфликте интересов работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский педагогический колледж №1» на 3 л. в 1 экз.

Директор



М.М. Михайлов

СОГЛАСОВАНО

Протокол общего собрания
работников и обучающихся
от 18 сентября № 3

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
бюджетного профессионального образовательного учреждения
Омской области «Омский педагогический колледж №1»

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) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

4. Под личной заинтересованностью работника Учреждения, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником Учреждения при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

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.