

Приложение № 4
к приказу № 52
от 4.06 2019 г.

Согласовано
Директором КАТТ
ВН Шукшур
22 окт. 2019

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ «КАТТ
им. А.П. Обыденнова»

А.З. Иمامеев



«03» апреля 2019 г.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский
автотранспортный техникум им. А.П. Обыденнова»

г. Казань

2019 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о конфликте интересов государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский автотранспортный техникум им. А.П. Обыденнова» (далее – настоящее Положение) является локальным нормативным актом государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский автотранспортный техникум им. А.П. Обыденнова» (далее – Автономное учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Республики Татарстан от 04.05.2006 № 34-ЗРТ «О противодействии коррупции в Республике Татарстан», Уставом Автономного учреждения, Положением об антикоррупционной политике Автономного учреждения и иными действующими законодательными и нормативными локальными актами по вопросам противодействия коррупции, на основе Методических рекомендаций по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013 года, а также иных организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед исполнительными органами государственной власти Республики Татарстан.

1.3. Настоящее Положение является внутренним документом Автономного учреждения, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Автономного учреждения.

1.4. Настоящее Положение разработано и вводится с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Автономного учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Автономного учреждения.

1.5. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Автономного учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.6. Основной задачей настоящего Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Автономного учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.7. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.8. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Автономного учреждения.

1.9. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся и рассматриваются в составе новой редакции Советом Автономного учреждения, утверждаются и вводятся в действие приказом директора Автономного учреждения.

2. КРУГ ЛИЦ ПОДПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Автономного учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2.2. Соблюдать настоящее Положение обязаны также физические лица, сотрудничающие с Автономным учреждением на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения включаются в текст договора.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В АВТОНОМНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

3.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Автономном учреждении положены следующие принципы:

- 1) построение организационной структуры на основе максимального включения причин, способствующих возникновению конфликта интересов;
- 2) определение должностных обязанностей сотрудников, исходя из необходимости исключения возникновения конфликта интересов;
- 3) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 4) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Автономного учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 5) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 6) соблюдение баланса интересов Автономного учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 7) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Автономным учреждением.

4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Работники Автономного учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- 1) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Автономного учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 2) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 3) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 4) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. В Автономном учреждении устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 2) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 4) раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм.

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

5.3. Информация о возможности возникновения или возникновения конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов.

5.4. Настоящим Положением устанавливается форма Декларации о конфликте интересов (приложение к настоящему Положению).

5.5. Автономное учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.6. Поступившая информация:

- 1) изучается и проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Автономного учреждения рисков;

2) передается на рассмотрение Комиссии по противодействию коррупции Автономного учреждения (далее – Комиссия) для выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.7. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия может прийти к следующим выводам:

1) ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

2) конфликт интересов имеет место и требует разрешения.

5.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Автономное учреждение может использовать следующие способы, в том числе:

1) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

2) добровольный отказ работника Автономного учреждения 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;

3) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

5) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Автономного учреждения;

7) увольнение работника из Автономного учреждения по инициативе работника;

8) 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.

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

5.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более «жесткие» меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5.11. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Автономного учреждения.

6. ЛИЦА ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩЕМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

6.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- 1) должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в Автономном учреждении;
- 2) специалист по кадрам.

6.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до сведения директора Автономного учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

6.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

6.4. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально на заседании Комиссии. Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании Комиссии возможно по его желанию.

6.5. Полученная Комиссией информация всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

6.6. Решение Комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора Автономного учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер.

6.7. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Автономного учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

7. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СНИЖЕНИЕ РИСКА ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. Организационными мероприятиями, направленными на снижение риска возникновения конфликта интересов являются:

- 1) перераспределение функциональных обязанностей управленческих кадров с целью недопущения совмещения управленческих функций;
- 2) определение перечня должностей с повышенным коррупционным риском;
- 3) обязательное ограничение совмещения управленческих функций руководителей разных направлений, процессов;

- 4) необходимость заполнения декларации о конфликте интересов;
- 5) ограничение полномочий по заключению договоров с контрагентами;
- 6) ограничение на единоличное принятие решений по заключению хозяйственных договоров;
- 7) введение порядка принятия решений по заключению хозяйственных договоров;
- 8) введение конкурсных процедур при выборе контрагентов по договорам, превышающим установленные лимиты оплаты;

8. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ С ПОВЫШЕННЫМ КОРРУПЦИОННЫМ РИСКОМ

8.1. К числу должностей с повышенным коррупционным риском относятся: директор Автономного учреждения, заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, а также должности, отвечающие одному или нескольким признакам:

- 1) выполняющие финансово-распорядительной функции;
- 2) выполняющие управленческие функции;
- 3) выполняющие организационные функции;
- 4) руководители направлений;
- 5) имеющие право действовать от имени Автономного учреждения на основании приказа, доверенности, в т.ч. при выполнении разовых поручений управленческо-распорядительного характера;
- 6) влияющие на принятие управленческих решений (члены коллегиальных органов управления);
- 7) выполняющие контрольные функции.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

9.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашений персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 статьи 81 ТК РФ);

по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

9.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований, может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

9.4 Заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им учреждению. Если убытки причинены несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед техникумом является солидарной.

ФОРМА ДЕКЛАРАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

Кому: (указывается ФИО и должность представителя Автономного учреждения)	
От кого: (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность (с указанием структурного подразделения):	
Непосредственный руководитель: (указывается ФИО и должность)	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с _____ по _____

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников Автономного учреждения, Положением об антикоррупционной политике Автономного учреждения, Положением о конфликте интересов Автономного учреждения.

_____ (подпись работника)

При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на работника, но и на его родителей, супругу(а), детей, родных братьев и сестер, а также родителей, братьев, сестер, супруги(а) (далее – членов семьи). Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер и предназначен исключительно для внутреннего пользования в Автономном учреждении. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях.

Внимательно ознакомьтесь с приведенными ниже вопросами, на каждый из вопросов необходимо дать ответ «да» или «нет». Ко всем ответам «да» необходимо дать разъяснения в месте, отведенном в конце Декларации.

1. Владаете ли Вы (члены Вашей семьи) ценными бумагами, акциями, долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций или имеете ли любой другой финансовый интерес:1

1.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с Автономным учреждением (компания подрядчике и т.п.)?

(да / нет) _____

1.2. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с Автономным учреждением или ведет с ним переговоры?

(да / нет) _____

1.3. В компании или организации, выступающей стороной в судебном разбирательстве с Автономным учреждением?

(да / нет) _____

2. Являетесь ли Вы или кто-либо из членов Вашей семьи членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:2

2.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с Автономным учреждением?

(да / нет) _____

2.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с Автономным учреждением (например, участвует в конкурсе или аукционе на право заключения государственного контракта)?

(да / нет) _____

2.3. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном разбирательстве с Автономным учреждением?

(да / нет) _____

3. Производили ли Вы какие-либо действия от лица Автономного учреждения (например, как лицо, утверждающее приемку выполненной работы, оформление или утверждение платежных документов и т.п.) в отношении организаций, в которых Вы или члены Вашей семьи имели финансовый интерес?

(да / нет) _____

4. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между Автономным учреждением и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с Автономным учреждением?

(да / нет) _____

1 При ответе «да» на какой-либо из вопросов данного пункта в заключительной части Декларации следует указать о ком идет речь (Вы или ктолибо из членов Вашей семьи).

2 При ответе «да» на какой-либо из вопросов данного пункта в заключительной части Декларации следует указать о ком идет речь (Вы или ктолибо из членов Вашей семьи) и кем указанное лицо является (директором, заместителем директора т.п.), или работником, советником, консультантом, агентом или доверенным лицом).

5. Раскрывали ли Вы в своих личных интересах или в интересах членов Вашей семьи, в том числе финансовых, какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные и т.п.), ставшую Вам известной по службе или разработанную Вами для Автономного учреждения во время исполнения своих служебных обязанностей?

(да, нет) _____

6. Раскрывали ли Вы в своих личных интересах или в интересах членов Вашей семьи, в том числе финансовых, какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с Автономным учреждением информацию, ставшую Вам известной в связи с исполнением служебных обязанностей?

(да / нет) _____

7. Раскрывали ли Вы иным лицам в своих личных интересах сведения о персональных данных работников Автономного учреждения, ставших Вам известными в ходе исполнения своих должностных обязанностей.

(да / нет) _____

8. Использовали ли Вы средства материально-технического и иного обеспечения, другое имущество Автономного учреждения (включая средства связи и доступ в Интернет), служебное время в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей?

(да / нет) _____

9. Выполняете ли Вы иную оплачиваемую работу вне занятости в Автономном учреждении, которая противоречит требованиям служебного распорядка Автономного учреждения к служебному времени и ведет к использованию в выгоде третьей стороны ресурсов и информации, являющихся собственностью Автономного учреждения?

(да / нет) _____

10. Имеются ли среди членов Вашей семьи лица, выполняющие оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой Вы осуществляете отдельные функции государственного управления?

(да / нет) _____

11. Работают ли члены Вашей семьи в Автономном учреждении, в том числе под Вашим прямым руководством?

(да / нет) _____

12. Работает ли в Автономном учреждении какой-либо член Вашей семьи на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

(да / нет) _____

13. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в Автономное учреждение или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу, определяли их размер заработной платы или способствовали освобождению от дисциплинарной ответственности?

(да / нет) _____

14. Нарушали ли Вы правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства?

(да / нет) _____

15. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

(да / нет) _____

Если Вы ответили «да» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств (с указанием номера вопроса).

Настоящим подтверждаю, что я прочитал(а) и понял(а) все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____ ФИО: _____

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена

_____ (должность, подпись, ФИО)

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 13 (Имамеев) листов.

Директор ГАПОУ
А.П. Обьденнов» «КАТТ им.

А.З. Иمامеев

