

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
КОЛЛЕДЖ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«Свердловское художественное училище имени И.Д. Шадра»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО  
Педагогическим советом  
ГА ПОУ КСО «СХУ им. И.Д. Шадра»

Протокол №  
« 30 »

2019 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГА ПОУ КСО «СХУ им. И.Д. Шадра»

В.В. Кисляковский  
« 02 »

2019 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о конфликте интересов работников ГА ПОУ КСО «Свердловское художественное училище им. И.Д. Шадра»

г. Екатеринбург

- 2019 -

## **1. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

Положение о конфликте интересов в ГА ПОУ КСО «Свердловское художественное училище им. И.Д. Шадра» (далее – Училище) разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Училища в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

## **2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Училища вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

## **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Училище**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Училища положены 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;

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Училища и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Училища. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (приложение № 1 к настоящему положению). Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Сообщение регистрируется в журнале (приложение № 2 к настоящему положению), должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Училище берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по урегулированию конфликта интересов (далее – комиссия) с целью оценки серьезности возникающих для Училища рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По результатам проверки поступившей информации 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, в том числе:

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

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта интересов.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру 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. 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.

## **5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 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.

## **6. Ответственность работников Училища за несоблюдение положения о конфликте интересов**

За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренным административным и уголовным законодательством Российской Федерации.

## **7. Заключительные положения**

Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Училища и вступает в силу с момента его утверждения.

Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением руководителя по представлению комиссии либо должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Училища

Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Директору ГА ПОУ КСО  
«СХУ им. И.Д. Шадра»  
Кисляковскому В.В.

от \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

В соответствии со статьями 9-11 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О  
противодействии коррупции" я, \_\_\_\_\_,  
(Ф.И.О., должность)

настоящим уведомляю личной заинтересованности /возникшем/ имеющемся/ возможном  
конфликте интересов у \_\_\_\_\_,

(Ф.И.О. работника, должность)

в решении следующего вопроса (принятии решения) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(описать в чем выражается конфликт интересов)

\_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка)

Уведомление зарегистрировано  
в журнале регистрации

" " \_\_\_\_\_ 20 N \_\_\_\_\_  
(подпись ответственного лица)

Приложение № 2  
к Положению о конфликте интересов

Форма журнала учета уведомлений о возникновении конфликта интересов

№ п/п	Дата подачи уведомления	ФИО, должность лица, подавшего уведомление	Наименование структурного подразделения	Примечание