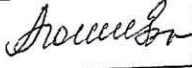



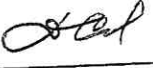




МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ БАЗОВЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ
ИМЕНИ Э.Р. РАДНАЕВА»
ГҮРЭНЭЙ МЭРГЭЖЭЛТЭ ЁУРАЛСАЛАЙ БЭЕЭ ДААЬАН ЭМХИ ЗУРГААН
«Э.Р. РАДНАЕВАЙ НЭРЭМЖЭТЭ УЛАС ТҮРЫН ЭМШЭЛЭЛГЫН ГОЛ КОЛЛЕДЖ»

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГАПОУ «РБМК»
от «25» 11 2019 г. № 303/1

Положение
об управлении конфликтом интересов работников колледжа

Положение о конфликте интересов работников колледжа разработано юристконсультком Белоусовой З.Р.

Должность	Ф.И.О.	Дата согласования	Подпись
Заместитель директора ОУ	С.В. Аюшеева	15.11.2019	
И.о. зам. директора	В.Г. Батаева	18.11.2019	
Зам. директора по БОП	С.Г. Мезенин	20.11.2019	
Заместитель директора по ЭВ	Н.М. Шапхаева	20.11.2019	
Гл. бухгалтер	Д.Д. Султумова	20.11.2019	
Председатель профкома работников	В.В. Цзю	25.11.2019	
Ст. методист	Э.А. Бадмацыренова	22.11.2019	

Содержание

	Стр.
1. Назначение и область применения	4
2. Нормативные ссылки	4
3. Общее положение	4
4. Основные принципы управления конфликтом интересов	5
5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	5
6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Колледжа	5
7. Порядок урегулирования конфликта интересов, в том числе возможные способы его разрешения	6

1. Назначение и область применения

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Республиканский базовый медицинский колледж имени Э.Р. Раднаева» (далее - Колледж), что является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.2. Данное положение является локальным нормативным документом.

1.3. Требования настоящего положения обязательны для всех работников Колледжа.

2. Нормативные ссылки

2.1. Правовое регулирование конфликтов интересов осуществляется на основе следующих документов:

- Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ;
- Федерального закона РФ от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013 г.;
- Методических рекомендаций по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов (подготовленных Министерством труда и социальной защиты РФ 31.07.2018 г.);
- Устав ГАПОУ «РБМК».

3. Общее положение

3.1. Под конфликтом интересов в Федеральном законе от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Колледжа, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей.

3.2. Под личной заинтересованностью 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) работником Колледжа, 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 Колледжа, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Колледже положены следующие принципы:

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

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

5.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работник обязан:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (должностных) обязанностей руководствоваться исключительно интересами Колледжа, граждан, общества и государства без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- письменно уведомлять директора Колледжа о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;
- содействовать предотвращению и урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Колледжа

6.1. В Колледже имеется несколько видов раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений 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 в ходе ежегодного заполнения декларации о конфликте интересов.

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

6.3. Директор Колледжа из числа работников Колледжа, назначает лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

6.4. В Колледже организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

Форма декларации о конфликте интересов определяется директором Колледжа.

6.5. Рассмотрение представленных сведений осуществляется комиссией по урегулированию конфликта интересов в составе:

председателя комиссии – директора Колледжа, членов комиссии – заместителя директора образовательного учреждения, заместителя директора, заместителя директора по безопасности образовательного процесса, заместителя директора по экономическим вопросам, юрисконсульта, председателя профсоюзного комитета Колледжа.

6.6. Комиссия по урегулированию конфликта интересов берет на себя обязательство конфиденциального, объективного и беспристрастного рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Колледжа рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7. Порядок урегулирования конфликта интересов, в том числе возможные способы его разрешения

7.1. В случае установления конфликта интересов могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Колледжа 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Колледжа;
- увольнение работника из Колледжа по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей.

По договоренности администрации Колледжа и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7.2. 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 Колледжа.

7.3. При возникновении или возможности возникновения конфликта интересов работник обязан в течение трех рабочих дней письменно уведомить об этом директора Колледжа.

7.4. Директор Колледжа принимает решение о проведении проверки поступившей информации о возникновении или возможности возникновения конфликта интересов у работника в течение 5 рабочих дней со дня поступления данной информации.

7.5. Проверка осуществляется комиссией по урегулированию конфликта интересов в срок, не превышающий 30 дней со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до 60 дней директором Колледжа.

7.6. Результаты проведенной проверки оформляются в письменном виде, должны содержать вывод о наличии или отсутствии конфликта интересов у работника и способы его разрешения.

7.7. Работник, в отношении которого проводится проверка, подлежит ознакомлению с результатами проверки под роспись.