МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»

ПРИКАЗ

от 13 07 2015 г. № 152

Об утверждении и введении в действие
Положения о конфликте интересов

В соответствии с Уставом СГИК, на основании решения Ученого совета от 30 июня 2015 г. (протокол № 14), **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить и ввести в действие Положение о конфликте интересов работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный институт культуры» (далее – Положение) (Приложение).

2. Начальнику ЦИТ Стрельникову В.Н. разместить Положение на официальном сайте института в течение 10 рабочих дней с момента издания настоящего приказа.

3. Начальнику отдела кадров Свечниковой Е.В. ознакомить под роспись лиц, с которыми заключается трудовой договор (в т.ч. при внесении изменений и дополнений в трудовой договор), со следующими локальными нормативными актами (в действующих на момент ознакомления редакциях):

- Положением о конфликте интересов работников СГИК;
- Правилами обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства СГИК;
- Положением об антикоррупционной политике СГИК;
- Положением о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений СГИК.

4. Руководителям структурных подразделений довести настоящее Положение до сведения работников подразделения, лист ознакомления

144907

работников под роспись представить начальнику отдела кадров до 15 сентября 2015 г.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Председателя Комиссии по противодействию коррупции Института Мысина М.Н.

Ректор Э.А. Куруленко

Исп.Киселева Е.М. 333-23-06

Приложение
к приказу ректора СГИК
от 13.07.15 № 152

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный институт культуры»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный институт культуры» (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативными актами:

- Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8.11.2013 г.;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный институт культуры» (далее – СГИК, Институт), основной целью которого является установление порядка выявления, урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей и предотвращения негативных последствий конфликта интересов для Института.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками СГИК и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Институтом на основе гражданско-правовых договоров.

1.4. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Института и иных лиц, указанных в п.1.3. Положения путем официального опубликования на сайте СГИК в сети «Интернет», ознакомлением под роспись при приеме на работу и заключении гражданско-правового договора, доведение до сведения на общих собраниях структурных подразделений.

2. Основные понятия

2.1. *Участники образовательных отношений* - обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники и их представители, Институт.

2.2. *Под конфликтом интересов* в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Института, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Института.

Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

2.3. *Под личной заинтересованностью работника Института* понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

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

2.4. *Педагогические работники Института* – физические лица, которые состоят в трудовых, служебных отношениях с Институтом, и выполняют обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Должности педагогических работников, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу, указаны в пункте 1 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных

организаций" (декан факультета, заведующий кафедрой, доцент, профессор, преподаватель, старший преподаватель, ассистент).

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Институте

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в СГИК положены следующие принципы:

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

4. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов

4.1. Общие условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов в Институте:

- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями, или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями, или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с Институтом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом;
- работник принимает решение о закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами;
- работник принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Института со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с Институтом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом;
- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Института, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;
- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

4.1.1. Для педагогических работников выделяют следующие условия (ситуации):

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника и условия (ситуации);
- при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников СГИК.

К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- участие педагогического работника в наборе (приёме) обучающихся;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

5. Ответственные лица за прием сведений о конфликте интересов

5.1. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, их рассмотрение осуществляется в Институте:

- Комиссией по противодействию коррупции СГИК, созданной и осуществляющей свою деятельность в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами - Положением о Комиссии по противодействию коррупции СГИК, Положением об антикоррупционной политике СГИК (в отношении работников, не являющихся педагогическими работниками);
- Комиссией по урегулированию споров между частниками образовательных отношений СГИК, созданной и осуществляющей свою деятельность в соответствии с утвержденным в установленном порядке Положением (в отношении участников образовательных отношений).

5.2. Комиссия по противодействию коррупции СГИК осуществляет следующие полномочия в сфере приема, рассмотрения сведений о конфликте интересов:

- вносит на рассмотрение ректору СГИК, Ученому совету СГИК проекты локальных нормативных актов: Положение о конфликте интересов, Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства; изменения и дополнения в указанные акты;

- вносит проекты иных локальных нормативных актов СГИК (изменений и дополнений к ним) по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- разрабатывает и организует внесение соответствующих дополнений в должностные инструкции педагогических работников, трудовые договоры, гражданско-правовые договоры СГИК;

- организует информирование педагогических работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- при возникновении конфликта интересов педагогического работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на заседании Комиссии Института по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнению;

- организует контроль за состоянием работы в СГИК по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников СГИК, педагогических работников Института при осуществлении ими профессиональной деятельности, а также контроль за исполнением решений Комиссий.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования

6.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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 при подаче декларации о конфликте интересов.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде и представляется: в отдел кадров Института (при приеме на работу, переводах, перемещениях и т.д.), непосредственному руководителю, в Комиссии, указанные в п. 3.1. Положения, ректору СГИК.

Ректор СГИК, начальник отдела кадров, непосредственный руководитель передают поступившие сведения в соответствующую Комиссию на рассмотрение в срок не более пяти рабочих дней после их получения.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией (каждой из Комиссий, указанных в п.3.1. Положения и в последующих пунктах) в течение месяца с момента предоставления сведений. Указанный срок может быть продлен решением Комиссии при наличии уважительных причин.

6.4. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.6. 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.

6.7. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

- увольнение работника из Организации 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 обязанностей.

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

6.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 Института.

6.9. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов, является обязательным для всех работников (участников образовательных отношений) и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

Решение Комиссии может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.10. До принятия решения Комиссией принимаются в соответствии с действующим законодательством все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для иных работников, в том числе для участников образовательных отношений.

7. Порядок предотвращения конфликта интересов

7.1. Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений.

7.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в Институте реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников СГИК, учитывается мнение Ученого совета Института, Студенческого совета Института (при отсутствии – иного органа студенческого самоуправления), Совета родителей (законных представителей) обучающих (при наличии), а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, профсоюза работников СГИК (при наличии таких представительных органов);

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

- обеспечивается информационная открытость СГИК в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется чёткая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами СГИК;

- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся;

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

7.3. Работники СГИК обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.4. С целью предотвращения конфликта интересов работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в трудовые договоры (должностные инструкции) по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8. Обязанности и ограничения работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - 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;

- незамедлительно предоставлять сведения в Комиссию или ректору СГИК в письменной форме о возникновении конфликта интересов;

- выполнять требования Кодекса этики и служебного поведения работников Института, утвержденного в установленном порядке.

8.1.1. На педагогических работников Института налагаются следующие ограничения, которые являются обязательными для исполнения:

• запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;

- запрет на занятие репетиторством с обучающимися, которых он обучает в Институте;

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий (фестивалях и т.д.) с участием своих обучающихся (за исключением случаев и порядка предусмотренных в положениях о проведении конкурсов (фестивалей и т.п.);

- запрет на использование в личных целях возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

- запрет на получение подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;

- иные действия, создающие конфликт интересов.

9. Ответственность

9.1. Ответственным лицом за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников является ректор СГИК.

9.2. Ответственность за прием, рассмотрение сведений о конфликте интересов несет Комиссия по противодействию коррупции СГИК, Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений СГИК в соответствии с настоящим Положением и иными локальными нормативными актами СГИК, регулирующих их деятельность.

9.3. Все работники СГИК несут ответственность за соблюдение законодательства РФ и настоящего Положения.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в действие со дня принятия его Ученым советом Института и утверждения приказом ректора Института и действует до дня его замены новым (отмены) в установленном порядке.

10.2. При необходимости в Положение могут вноситься изменения и дополнения в том же порядке, в каком принято данное Положение.

ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 21FCA57500AF2E60B06CD4F15FD7C80D
Действителен с 17.10.2024 по 10.01.2026
Владелец Наумова Ольга Сергеевна