

Утверждаю
И.о. директора ГПОУ ЯО
Тутаевский политехнический
техникум



А.Н. Ободов
«30» июля 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ, ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ГПОУ ЯО ТУТАЕВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников в ГПОУ ЯО Тутаевский политехнический техникум (далее – техникум) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для техникума).

1.2. Положение о конфликте интересов работников техникума - это внутренний документ (локальный акт) техникума, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников техникума в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

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

3. Основные понятия

3.1. **Участники образовательных отношений** - студенты, родители (законные представители) студентов, педагогические работники и их

представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

3.2. **Конфликт интересов** - противоречие между интересами техникума и (или) ее сотрудников, граждан и юридических лиц, взаимодействующих с техникумом, в результате которого действия (бездействия) техникума и (или) ее сотрудников причиняют убытки, нарушают права и законные интересы граждан и юридических лиц;

3.3. **Под личной заинтересованностью работника**, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения 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.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в техникуме

В основу работы по управлению конфликтом интересов в техникуме положены следующие принципы:

4.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для техникума при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

4.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4.4. Соблюдение баланса интересов техникума и работника при урегулировании конфликта интересов;

4.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) техникумом.

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

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами техникума – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

5.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

5.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником техникума и порядок его урегулирования, в том числе, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

6.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

6.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций;

Техникум берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для техникума рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы техникум 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. Техникум 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 техникума 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 техникума;

- Увольнение работника из техникума 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.

- При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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 учреждения.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, директор, заместители директора, главный бухгалтер, инспектор по кадрам, документовед.

Рассмотрение полученной информации может проводиться коллегиально с привлечением начальников структурных подразделений, заместителей директора.