

Комитет образования, науки и молодежной политики Волгоградской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Урюпинский агропромышленный техникум»

Утверждаю
Директор ГБПОУ «Урюпинский
агропромышленный техникум»
М.Ю. Рыков
« 29 » 10 20 20 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об урегулировании конфликта интересов работников
ГБПОУ «УРЮПИНСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»

Должность	ФИО	Подпись	Дата
<i>Разработал:</i>			
Зам. директора по УПР	Васильев С.В.		28.10.20
<i>Согласовано:</i>			
Заведующий учебной частью	Евстропова И.А.		28.10.20
Председатель Профсоюза	Мартынова Е.С.		28.10.20
Рассмотрено на педагогическом совете техникума протокол № 19 от «29» 10 2020 г.			
Введено в действие приказом директора техникума № 26 от «29» 10 2020 г.			

Урюпинск, 2020

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов работников ГБПОУ «Урюпинский агропромышленный техникум» (далее – Техникум) устанавливает механизмы недопущения, предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников Техникума, предотвращения негативных последствий от возникшего конфликта интересов, а также определяет обязанности и ответственность работников по выполнению требований настоящего Положения.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.

Также Положение учитывает Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 г.

1.3. Под **конфликтом интересов** работника в Положении в целом понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.4. Под **конфликтом интересов** педагогического работника в Положении понимается 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.

1.5. Под **личной заинтересованностью работника** в Положении 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 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 и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.6. Под работниками Техникума понимаются все работники (включая педагогических), осуществляющие трудовую деятельность на основании заключенных в Техникуме трудовых договоров как бессрочного, так и срочного характера.

2. Основные задачи и принципы деятельности по недопущению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Техникуме

2.1. Ведущей задачей деятельности Техникума по недопущению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности ее работников в реализуемых ими в рамках должностных обязанностей трудовых функциях и принимаемых решениях.

2.2. Деятельность по недопущению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов основана на принципах:

- приоритета мер по недопущению (предупреждению) коррупции;
- индивидуальности и непредвзятости в оценке каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальности при работе со сведениями о конфликте интересов и в процессе его урегулирования;
- соблюдения баланса между интересами Техникума и интересами работников при урегулировании конфликта;
- защиты работников Техникума от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно предотвращен или раскрыт и урегулирован;
- обязательности раскрытия факта назревающего или реально возникшего конфликта интересов.

3. Обязанности и ответственность работников Техникума в рамках деятельности по недопущению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов

3.1. Работники при выполнении своих должностных обязанностей в приоритет должны ставить интересы организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей, избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов, предотвращать их, раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов, а также содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работники при выполнении своих должностных обязанностей не должны использовать возможности Техникума в иных целях, кроме предусмотренных учредительными документами Техникума.

3.3. За совершение коррупционных действий, приводящих к конфликту интересов, работники Техникума несут уголовную, административную, гражданско-правовую

и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.4. К случаям, предусмотренным трудовым законодательством, которые могут являться причиной возникновения конфликта интересов, относятся:

- однократное грубое нарушение работником Техникума трудовых обязанностей, связанное с разглашением охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

- непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение сделки от имени организации, в которой работник заинтересован лично.

3.5. За совершение действий, поименованных в пункте 3.4. настоящего Положения, к работникам могут быть применены дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение.

Сделка, в совершении которой имеется личная заинтересованность работника, может быть признана судом недействительной в соответствии с положениями федерального законодательства и нормами гражданского права. Работник, совершивший сделку, несет перед организацией ответственность в размере убытков, причиненных им организации. Если убытки причинены организации несколькими заинтересованными лицами, их ответственность по возмещению убытков является солидарной.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работников Техникума

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (потенциальных) и возникших (имеющихся) конфликтах интересов является лицо, назначенное ответственным за реализацию мер по противодействию коррупции в Техникуме.

4.2. Информация о наличии личной заинтересованности работника при исполнении обязанностей, которая приведет или может привести к конфликту интересов, и о возникшем конфликте интересов подается работниками в письменной форме ответственному лицу, указанному в пункте 4.1. настоящего Положения. Информация подлежит обязательной регистрации в журнале в течение двух рабочих дней со дня ее поступления.

4.3. Ответственное лицо, указанное в пункте 4.1. настоящего Положения передает информацию директору Техникума.

4.4. Допускается раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Техникуме

5.1. Мерами предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Техникуме могут быть:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться в зоне возможного конфликта интересов;
- внесение изменений в должностные обязанности работника;
- перевод работника в соответствии с требованиями трудового законодательства на должность, предусматривающую выполнение обязанностей, исключающих возникновение конфликта интересов;
- отказ работника от собственного личного интереса, порождающего конфликт с интересами Техникуме или других работников;
- увольнение работника по основаниям, установленным в соответствии с трудовым законодательством;
- иные способы.

5.2. При выборе меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов учитывается степень личной заинтересованности работника, выявленной при раскрытии конфликта.

5.3. Принимаемые меры не могут быть реализованы, если высока вероятность того, что конфликт будет урегулирован в ущерб интересам Техникума.

6. Заключительные положения

6.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБПОУ «Урюпинский агропромышленный техникум», в том числе выполняющих работу по совместительству.

6.2. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Техникума под роспись, в том числе при приеме на работу до подписания трудового договора.

6.3. В Положение могут вноситься изменения, дополнения в связи с изменениями документов, являющихся основой его разработки.