МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КУЗБАССА

Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Беловский политехнический техникум»

УТВЕРЖДАЮ
Директор
_____ Д.В.Чебан
«22» ноября 2020г

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ СМК СП 06-4.4

СОГЛАСОВАНО
Уполномоченный по качеству
_____ С.И. Токарева
«20» ноября 2020г

Белово
2020

1. Общие положения

1.1.Настоящее положение об урегулировании конфликта интересов (далее Положение) определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих среди работников Государственного профессионального образовательного учреждения «Беловский политехнический техникум» (далее – техникум) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- 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»;
- Законом Кемеровской области от 08.05.2007 № 57-03 «О противодействии коррупции».

1.3. Цель Положения – отсутствие в техникуме конфликтов интересов.

1.4. Задачи Положения – предотвращение, выявление и урегулирование конфликтов интересов, ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Основные понятия

2.1.Участники образовательных отношений - обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники и их представители, иные категории персонала техникума.

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

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

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов

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

3.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования

3.4. Соблюдение баланса интересов техникума и работника при урегулировании конфликта интересов

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

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

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

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

4.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов

4.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

5.1. В техникуме 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;

5.2. Порядок сообщения работниками о конфликте интересов / возможном конфликте интересов:

Ответственным за прием сведений о конфликте интересов / возможном конфликте интересов является секретарь-машинистка техникума, ответственность за рассмотрение таких сведений возлагается на Рабочую группу по соблюдению требований к служебному поведению работников техникума и урегулированию конфликта интересов.

В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом работодателя в письменной форме (далее – Уведомление).

Информация должна содержать следующие сведения:

а) фамилия, имя, отчество работника, направившего уведомление (далее - Уведомитель);

б) информация о ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами других работников, а также законных представителей обучающихся, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам других работников, а также обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся (излагается в свободной форме);

в) информация о личной заинтересованности работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, о возможности получения работником при исполнении трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц;

г) дата подачи уведомления.

5.3. Уведомление, поданное работником, подписывается им лично.

5.4. Уведомление регистрируется в день поступления в журнале учета уведомлений о возникновении конфликта интересов (далее – Журнал) секретарем-машинисткой в приемной техникума.

5.5. На Уведомлении ставится отметка о его поступлении к работодателю регистрационным штампом. В регистрационном штампе указывается дата поступления и входящий номер. На копии Уведомления делается письменная отметка о дате и времени получения Уведомления.

5.6.Уведомление не принимается в случае, если в нем отсутствует информация, указанная в пункте 5.2. настоящего Положения.

5.7. Рассмотрение сведений, содержащихся в Уведомлении и организация проверки указанных сведений проводится Рабочей группой по урегулированию конфликта интересов (далее – Рабочая группа).

5.8. Дата, время и место заседания Рабочей группы устанавливаются ее председателем после сбора материалов, подтверждающих либо

опровергающих информацию, содержащуюся в Уведомлении (проверка информации).

5.9. Проверка информации осуществляется в течение 14 дней после дня поступления Уведомления. По решению председателя Рабочей группы срок проверки может быть продлен до двух месяцев.

5.10. Заседание Рабочей группы проводится в присутствии работника или его представителя, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов. При наличии письменной просьбы работника о рассмотрении указанного вопроса без его участия заседание Рабочей группы проводится в его отсутствие. В случае неявки работника или его представителя на заседание Рабочей группы при отсутствии письменной просьбы работника о рассмотрении указанного вопроса без его участия, рассмотрение вопроса, заседание Рабочей группы откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя Рабочей группы вправе принять решение о рассмотрении указаного вопроса в его отсутствие.

5.11. Рассмотрение уведомления, урегулирование конфликта интересов осуществляется на конфиденциальной основе.

5.12. Рабочая группа не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения трудовой дисциплины.

5.13. При возможном возникновении конфликта интересов у членов Рабочей группы в связи с рассмотрением вопросов, включенных в повестку дня заседания Рабочей группы они обязаны до начала заседания заявить об этом. В подобном случае соответствующий член Рабочей группы не принимает участия в рассмотрении указанных вопросов.

5.14. По итогам расмотрения информации, указанной в Уведомлении, Рабочей группы может принять одно из следующих решений:

- установить, что в рассматриваемом случае не содержится признаков личной заинтересованности работника, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- установить факт наличия личной заинтересованности работника, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

В случае установления факта наличия личной заинтересованности работника, которая приводит или может привести к конфликту интересов Рабочая группа определяет один из следующих способов разрешения конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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 работы, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на работу, 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 организации;
- 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.

5.15. Решение Рабочей группы при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.16. До принятия решения Рабочей группы директор техникума в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.