

**Государственное бюджетное профессиональное образование учреждение
«Профессиональное училище № 49»**

П Р И К А З

« 15 » марта 2022 г.

№ 32

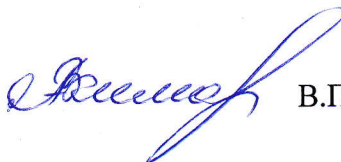
Об утверждении Положения о конфликте интересов

В целях обеспечения исполнения статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», статьи 10.1 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», статья 10.2 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», статьи 11.1 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», письма комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 11.03.2021 № И-02/5669, письма комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 10.03.2022 № И-02/2113

Приказываю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов.
2. Беловой Е.В. заместителю директора по учебно-производственной работе, опубликовать настоящий приказ на официальном сайте образовательного учреждения.
3. За разъяснением содержания данного локального нормативного акта обращаться к заместителю директора по учебно-производственной работе Беловой Е.А., ответственной за профилактику коррупционных и иных правонарушений.
4. Контроль за исполнением данного приказа возложить на Комиссию по противодействию коррупции.




В.П. АКИМОВ

Комитет образования, науки и молодежной политики Волгоградской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Профессиональное училище №49»



УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ ПУ№49
В.П. Акимов
«15» марта 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении
«Профессиональное училище № 49»

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Разработано:			
Заместителем директора по УПР	Беловой Е.А.		
Согласовано:			
Председателем комиссии по трудовым спорам	Карповой Т.А.		
Введено в действие приказом директора училища № от «15» марта 2022 г.			

п. Серп и Молот
2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Профессиональное училище № 49» разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Положение, образовательное учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 г., в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач образовательного учреждения.

1.2. Основной задачей деятельности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников образовательного учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Настоящее Положение определяет основные причины и условия возникновения конфликта интересов, типовые ситуации конфликта интересов, мероприятия по их выявлению, предупреждению и урегулированию, а также порядок раскрытия конфликта интересов (порядок сообщения работниками образовательного учреждения о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов).

1.4 В целях настоящего Положения используются следующие понятия:

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника образовательного учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами образовательного учреждения, граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации образовательного учреждения.

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.

Личная заинтересованность работника образовательного учреждения – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей незаконных доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав себя лично или для третьих лиц (например, для родителей, супругов, детей, братьев, сестер работника или его супруга(и), граждан или организаций, с которыми работник (его близкие родственники) связан финансовыми или иными обязательствами или его связывает с деятельностью указанных лиц иная личная заинтересованность).

Раскрытие конфликта интересов – действия работника по доведению до сведения администрации образовательного учреждения в порядке, установленном настоящим Положением, информация о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Урегулирование конфликта интересов – действия работника и образовательного учреждения, направленные на исключение влияния возникшей личной заинтересованности

работника образовательного учреждения на реализуемые им трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.5 Ознакомление граждан, поступающих на работу в образовательное учреждение, с настоящим Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству, вне зависимости от занимаемой должности.

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов в образовательном учреждении

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в образовательном учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению (профилактике) коррупции, конфликта интересов;

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательного учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов образовательного учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником образовательного учреждения и урегулирован (предотвращен) образовательным учреждением.

3. Обязанности работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами образовательного учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

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

3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником образовательного учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

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

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора образовательного учреждения Уведомления о наличии личной

заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения Уведомление передается в Комиссию по противодействию коррупции, и подлежит регистрации в день поступления в Журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение № 2 к настоящему Положению).

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

4.5. Информация о возможности или возникновении конфликта интересов представляется в виде Декларации о конфликте интересов.

4.6. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются, директором образовательного учреждения.

Рассмотрение сведений и фактов, указанных в Декларации о конфликте интересов, осуществляется Комиссией по противодействию коррупции.

4.7. Образовательное учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.8. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для образовательного учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.9. По результатам проверки поступившей информации устанавливается, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.10. Ситуация, не является конфликтом интересов, не нуждается в способах урегулирования.

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

4.11.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.11.2. Добровольный отказ работника образовательного учреждения (либо его отстранение постоянное или временное) от участия в обсуждении, от участия в процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов.

4.11.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

4.11.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

4.11.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.11.6. Увольнение работника из образовательного учреждения по инициативе работника.

4.11.7. Увольнение работника по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.11.8. 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 образовательного учреждения.

5. Ответственность работников образовательного учреждения за несоблюдение настоящего Положения

5.1. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации за совершение коррупционных правонарушений физические лица несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность.

5.2. Невыполнение работником обязанностей, предусмотренных настоящим Положением, является основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3. В случае установления факта совершения работником образовательного учреждения деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, данная информация представляется директору образовательного учреждения для решения вопроса о проведении служебной проверки и (или) передачи материалов в правоохранительные органы по подведомственности.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора образовательного учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

6.2. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов
в ГБПОУ «Профессиональное училище № 49»
Директору ГБПОУ «Профессиональное училище № 49»
В.П. Акимову

от _____

(ФИО, должность работника учреждения, контактный телефон)

Уведомление

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая
приводит или может привести к конфликту интересов

В соответствии со статьей 11.1. Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О
противодействии коррупции» и целях противодействия коррупции

Я, _____
(фамилия, имя, отчество работника)

настоящим уведомляю о возможном возникновении конфликта интересов, а именно:

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов (*нужное подчеркнуть*).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может
повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Лицо, направившее
сообщение _____ « _____ » _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Ознакомлен: _____ « _____ » 20__ г.
(должность непосредственного руководителя) (подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее
сообщение _____ « _____ » _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной
заинтересованности _____

Приложение № 2
к Положению о конфликте интересов в учреждении
в ГБПОУ «Профессиональное училище № 49»

**Журнал регистрации
уведомлений о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов**

№ п/п	Дата регистрации уведомления	Должность Ф.И.О., работника, подавшего уведомление	Должность Ф.И.О. и подпись принявшего уведомление	Отметка о получении копии уведомления (подпись, дата) либо о направлении копии уведомления по почте (регистрационный номер, дата)	Сведения о рассмотрении уведомления
1.					
2.					
3.					

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в учреждении

1 ситуация. Заинтересованность в совершении учреждением сделки.

1 пример. Для бюджетного, образовательного учреждения

Руководитель (заместитель руководителя) учреждения, а также лицо, входящее в состав органов управления учреждением, признаются лицами, заинтересованными в совершении учреждением тех или действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:

- являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми такое учреждение заключает (намеревается заключить) сделку;
- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан.

При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для учреждения, крупными потребителями товаров (услуг), производимых учреждением, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц и учреждения, являющегося следствием заинтересованности в совершении учреждением тех или иных действий, в том числе, сделок:

1) заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы образовательного учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами такого образовательного учреждения;

2) если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть образовательное учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки:

а) оно обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности органу управления образовательным учреждением или органу надзора за его деятельностью до момента принятия решения о заключении сделки (*указать наименование соответствующего структурного подразделения образовательного учреждения, осуществляющего функции и полномочия учредителя* (далее – структурное подразделение));

б) сделка должна быть одобрена структурным подразделением.

В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

3 ситуация.

Работник учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа);

2) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении работника учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения;

- о переводе такого работника учреждения на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;

3) руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

4 ситуация. Работник учреждения принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

2) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении работника учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;

- о переводе работника учреждения на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;

3) руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

6 ситуация. Работник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, с которой у учреждения сложились (складываются) деловые отношения.

Пример: работник учреждения имеет кредитные обязательства перед организацией, при этом в трудовые обязанности такого работника входит участие в принятии решений о привлечении учреждением заемных средств, а организация является одним из возможных кредиторов учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения (в автономном учреждении – также в наблюдательный совет автономного учреждения) о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа);

2) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- об оказании помощи работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств;

- об отстранении работника учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений о привлечении заемных денежных средств учреждением из организации, перед которой имеются финансовые или имущественные обязательства самого работника учреждения, его родственника или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность (в автономном учреждении – от исполнения обязанностей члена наблюдательного совета, если в соответствии с уставом автономного учреждения решение о назначении такого работника членом наблюдательного совета принимается руководителем учреждения);

- о переводе такого работника учреждения на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;

3) руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

9 ситуация. Работник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник учреждения получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в учреждении.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа); 3) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;

- об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;

4) руководителю учреждения может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

5) руководителю учреждения и подчиненному ему работнику учреждения следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

10 ситуация. Работник учреждения участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация, заинтересованная в заключении договора с учреждением, предлагает трудоустройство работнику учреждения, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

2) руководитель учреждения может принять решение об отстранении работника учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

3) руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанной организации.

Необходимо помнить, что законодательством установлены ограничения на распоряжение имуществом бюджетным и автономным учреждениями, а также согласование совершения крупных сделок: в бюджетном учреждении – областного органа, в автономном учреждении – наблюдательного совета автономного учреждения¹.

11 ситуация. Работник учреждения 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.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.