

Министерство образования и молодежной политики
Свердловской области
Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Свердловской области
«Полевской многопрофильный техникум им. В.И. Назарова»
(«ГАПОУ СО Полевской многопрофильный техникум им. В.И. Назарова»)



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ СО «Полевской
многопрофильный техникум им.
В.И. Назарова»

П.С. Колобков

Введено в действие приказом

от «14» сентября 2021 г. № 627-ог

Рассмотрено на заседании Совета техникума

Протокол от «13» сентября 2021 г. № 1

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов в ГАПОУ СО «Полевской многопрофильный
техникум им. В.И. Назарова»

Полевской
2021

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в ГАПОУ СО «Полевской многопрофильный техникум им. В.И. Назарова» (далее - Положение) разработано во исполнение статьи 13.3.Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач ГАПОУ СО «Полевской многопрофильный техникум им. В.И. Назарова».

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом ГАПОУ СО «Полевской многопрофильный техникум им. В.И. Назарова»(далее - Техникум), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Техникума в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Техникума и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, в том числе, выполняющих работу по совместительству.

1.4. Используемые в настоящем Положении понятия и определения:

Коррупция – это злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение указанных деяний в отношении и от имени юридического лица (пункт 1 части 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»)

Конфликт интересов педагогического работника – это 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 (пункт 33 части 1 статьи 1 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность и которая совершена с нарушением требований настоящей статьи, может быть признана недействительной по иску автономного учреждения или его учредителя, если другая сторона сделки не докажет, что она не знала и не могла знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки или об отсутствии ее одобрения (часть 3 статьи 17 Федерального закона от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»).

Заинтересованное лицо, нарушившее обязанность, несет перед автономным учреждением ответственность в размере убытков, причиненных ему в результате совершения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, с нарушением требований настоящей статьи, независимо от того, была ли эта сделка признана недействительной, если не докажет, что оно не знало и не могло знать о предполагаемой сделке или о своей заинтересованности в ее совершении. Таковую же ответственность несет руководитель автономного учреждения, не являющийся лицом, заинтересованным в совершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, если не докажет, что он не знал и не мог знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки (часть 4 статьи 17 Федерального закона от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»).

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

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

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции; обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Техникума при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Техникума и работника Техникума при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Техникума от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Техникума и урегулирован (предотвращен) Техникумом.

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

3. Обязанности работника Техникума в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник Техникума при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы Техникума, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами Техникума без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник Техникума при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Техникума или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Техникума.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации 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 Техникума 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 работника Техникума передается должностному лицу Техникума, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений, и подлежит регистрации в день его поступления в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

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

4.4. Представленные сведения направляются в Комиссию по противодействию коррупции и рассматриваются Комиссией в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации уведомления.

4.5. Техникум берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для Техникума рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По результатам проверки сведений Комиссия по противодействию коррупции в течение трех рабочих дней со дня окончания проверки представляет директору Техникума письменное заключение.

В заключении указываются: состав комиссии; сроки проведения проверки; составитель уведомления и обстоятельства, послужившие основанием для проведения проверки; подтверждение достоверности (либо опровержение) факта, послужившего основанием для составления уведомления; причины и обстоятельства, способствовавшие обращению.

4.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. В случае подтверждения наличия факта конфликта интересов работника Техникума Комиссией по противодействию коррупции в заключении выносятся рекомендации директору Техникума по применению мер по недопущению конфликта интересов.

4.8. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.9. Работники Техникума обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов (Приложение № 3 к настоящему Положению).

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

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

4.15.2. 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.

4.15.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

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

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

4.15.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

4.15.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.15.8. Увольнение работника из Техникума по инициативе работника.

4.15.9. 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.

4.16. 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 Техникума.

4.17. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации

5. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1 Поступившая информация о конфликте интересов должна быть тщательно проверена должностным лицом и рассмотрена руководителем на предмет конфликта интересов в организации, с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.2 Также руководителем может быть принято решение о направлении уведомления в комиссию по противодействию коррупции организации.

5.3 Организация берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4 При выявлении конфликта интересов могут использоваться следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника учреждения 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересами организации;
- 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.

5.5 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

5.6 При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

5.7 В каждом конкретном случае по договоренности руководителя организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6. Ответственность работников Техникума за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Техникума могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:
 - в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и

6
иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 17 Федерального закона от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед Техникумом ответственность в размере убытков, причиненных им этому Техникуму. Если убытки причинены Техникуму несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Техникумом является солидарной.

7

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов
в ГАПОУ СО «Полевской многопрофильный
техникум им. В.И. Назарова»

Директору ГАПОУ СО
«Полевской многопрофильный техникум
им. В.И. Назарова»

_____ (ФИО)

от _____
(ФИО, должность работника,
контактный телефон)

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

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
уведомление _____
(подпись) (расшифровка подписи) (дата)

Лицо, принявшее
уведомление _____
(подпись) (расшифровка подписи) (дата)

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности _____

к Положению о конфликте интересов
в ГАПОУ СО «Полевской многопрофильный техникум им. В.И. Назарова»

**Журнал
регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности**

№ п/п	Дата регистрации уведомления	Ф.И.О., должность лица, представившего уведомление	Содержание заинтересованности лица	Ф.И.О., должность лица, принявшего уведомление	Подпись лица, принявшего уведомление	Отметка в передаче уведомления в Комиссию по противодействию коррупции

**Перечень
типовых ситуаций конфликта интересов**

Возможные типовые ситуации конфликта интересов:

- заинтересованность в совершении Техникумом сделки (ст. ст. 16, 17 Федерального закона от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»);
- руководитель (работник) Техникума 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 Техникума, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных 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;
- работник Техникума принимает решение о закупке Техникумом товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;
- работник Техникума, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Техникумом, намеревается установить такие отношения;
- работник Техникума, 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;
- работник Техникума участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства;
- работник Техникума, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с учреждением;
- работник Техникума, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Техникума, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции;
- работник Техникума участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Техникума с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства;
- работник Техникума 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 типовые ситуации конфликта интересов в отношении педагогического работника:

- состоит в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся, или находится в отношениях непосредственной подчинённости или подконтрольности с этими лицами;
- ведёт основные (в рамках выполнения государственного задания) и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- занимается репетиторством во время основного занятия, внеучебного мероприятия;
- «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- участвует в формировании списка группы (особенно первокурсников);
- собирает деньги на нужды группы, Техникума;
- входит в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- получает подарки, услуги и принимает иные предложения, предполагающие получение им выгоды, от родителей обучающихся;
- использует в личных целях возможности родителей обучающихся и т.п.

Пролито, пронумеровано

лист (05)

10 (всего) Директор ГАПОУ СО «Полевской
многопрофильный техникум им. В.И. Назарова»



П.С. Колобков