

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Таганрогский механический колледж»

Цели и задачи положения о конфликте интересов

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Таганрогский механический колледж» (далее - Колледж) разработано и утверждено с целью предупреждения, выявления, урегулирования и предотвращения конфликта интересов работников Колледжа в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также на основе других федеральных законов, иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов Ростовской области, Устава Колледжа.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Колледжа, вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Колледжем на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Колледже:

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Колледже положены следующие принципы:

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

3. Основные понятия

3.1. *Участники отношений* - работники Колледжа, слушатели, физические лица, сотрудничающие с Колледжем на основе гражданско-правовых договоров, представители организаций (юридических лиц).

3.2. *Конфликт интересов* - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника 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 Колледжа, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Колледжа.

3.3. Под *конфликтом интересов педагогического работника Колледжа* 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 слушателей.

3.4. Под *личной заинтересованностью работника Колледжа*, понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения при исполнении должностных обязанностей незаконных доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

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

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

- при принятии решений по учебным и организационным вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей во главу угла ставить интересы Колледжа, а не личные или интересы близких родственников, друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Колледжа и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интереса

5.1. В соответствии с условиями настоящего Положения 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций на соблюдение этических норм ведения образовательной деятельности, принятых в Колледже (заполнение декларации о конфликте интересов).

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (Приложение № 1). Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является секретарь комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

5.4. В Колледже для ряда работников может организовываться ежегодное

заполнение декларации о конфликте интересов (приложение № 2).

5.5. Ежегодное предоставление ректором, главным бухгалтером сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера осуществляется в порядке, установленном действующем законодательством.

5.6. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются ректором Колледжа. Рассмотрение представленных сведений осуществляется комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

5.7. Колледж берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.8. Поступившая информация должна быть тщательно рассмотрена членами комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов с целью оценки серьезности возникающих для Колледжа рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов (приложение № 3).

5.9. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

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

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Колледжа 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 с интересами Колледжа;
- увольнение работника из Колледжа 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.

5.12. 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 Колледжа.