



Утверждаю

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ, ВЫЯВЛЕНИИ И
УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
В КОГПОАУ «Вятский торгово-промышленный техникум»

1. Общие положения.

1.1. Положение о конфликте интересов работников в КОГПОАУ «Вятский торгово-промышленный техникум» (далее - техникум) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для техникума).

1.2. Положение о конфликте интересов работников техникума - это внутренний документ (локальный акт) техникума, устанавливающий порядок

выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников техникума в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным 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»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников техникума вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

3. Основные понятия.

3.1. Участники образовательных отношений - студенты, родители (законные представители) студентов, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, 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).

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

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в техникуме.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в техникуме положены следующие принципы:

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

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

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

- 5.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 5.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 5.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

- 6.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 6.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 6.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 6.4. раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций;

Техникум берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для техникума рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы техникум может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Техникум также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами техникума;
- 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.
- При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.
- 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 учреждения.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, директор, заместители директора, главный бухгалтер, заведующие отделениями, председатели цикловых методических комиссий, инспектор по кадрам.

Рассмотрение полученной информации может проводиться коллегиально с привлечением заведующих отделениями, заместителя директора.