

Принято на заседании
Педагогического совета
Протокол № 28
от «29» августа 2017 г.

Утверждено
приказом директора
№ 5/2
от 01 сентября 2017 г.

Положение о конфликте интересов

1. Общие положения.

1.1. Положение о конфликте интересов работников в ГБПОУ ЛО «Мичуринский многопрофильный техникум» (далее – техникум) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих 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 ГБПОУ ЛО «Мичуринский многопрофильный техникум» вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе договоров.

3. Основные понятия.

3.1. **Участники образовательных отношений** - студенты, родители (законные представители) студентов, педагогические работники и их

представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

3.2. Конфликт интересов - противоречие между интересами техникума и (или) ее сотрудников, граждан и юридических лиц, взаимодействующих с техникумом, в результате которого действия (бездействия) техникума и (или) ее сотрудников причиняют убытки, нарушают права и законные интересы граждан и юридических лиц;

3.3. 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.