

**Министерство образования и науки РСО-Алания
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Северо-Кавказский техникум механизации,
автоматизации лесного хозяйства и управления»**

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ «Северо-Кавказский
техникум механизации, автоматизации
лесного хозяйства и управления»

_____ Марзоев И.К.

«15» декабря 2023 г.

Приказ от 15.12.2023г. № 69

**Положение
об урегулировании конфликта интересов работников
ГБПОУ «Северо-Кавказский техникум механизации, автоматизации
лесного хозяйства и управления»**

Локальный акт №70

Алагир
2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Северо-Кавказский техникум механизации, автоматизации лесного хозяйства и управления» (далее - Техникум) устанавливает механизмы недопущения, предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников образовательной организации, предотвращения негативных последствий от возникшего конфликта интересов, а также определяет обязанности и ответственность работников по выполнению требований настоящего Положения.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»; Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.

Также положение учитывает Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 г.

1.3. Под конфликтом интересов работника в положении в целом понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, 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).

1.4. Под конфликтом интересов педагогического работника в положении 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 обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.5. Под личной заинтересованностью работника в положении понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.6. Под работниками понимаются все работники вне зависимости от занимаемой должности, осуществляющие трудовую деятельность на основании заключенных в техникуме трудовых договоров как бессрочного, так и срочного характера.

2. Основные задачи и принципы деятельности по недопущению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов в техникуме

2.1. Ведущей задачей деятельности по недопущению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности ее работников в реализуемых ими в рамках должностных обязанностей трудовых функциях и принимаемых решениях.

2.2. Деятельность по недопущению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов основана на следующих принципах:

- приоритета мер по недопущению (предупреждению) коррупции;
- индивидуальности и непредвзятости в оценке каждого конфликта интересов и его урегулировании;

- конфиденциальности при работе со сведениями о конфликте интересов и в процессе его урегулирования;
- соблюдения баланса между интересами и интересами работников при урегулировании конфликта;
- защиты работников организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно предотвращен или раскрыт и урегулирован;
- обязательности раскрытия факта назревающего или реально возникшего конфликта интересов.

3. Обязанности и ответственность работников в рамках деятельности по недопущению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов

3.1. Работники при выполнении своих должностных обязанностей в приоритет должны ставить интересы без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей, избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов, предотвращать их, раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов, а также содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работники при выполнении своих должностных обязанностей не должны использовать возможности в иных целях, кроме предусмотренных его учредительными документами.

3.3. За совершение коррупционных действий, приводящих к конфликту интересов, работники несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.4. К случаям, предусмотренным трудовым законодательством, которые могут являться причиной возникновения конфликта интересов, относятся:

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, связанное с разглашением охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;
- непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение сделки от имени организации, в которой работник заинтересован лично.

3.5. За совершение действий, указанных в пункте 3.4. настоящего Положения, к работникам могут быть применены дисциплинарные взыскания.

3.6. Сделка, в совершении которой имеется личная заинтересованность работника, может быть признана судом недействительной в соответствии с положениями федерального законодательства и нормами гражданского права. Работник, совершивший сделку, несет перед Техникумом ответственность в размере убытков, причиненных им Техникуму. Если убытки причинены несколькими заинтересованными лицами, их ответственность по возмещению убытков является солидарной.

4. Порядок уведомления о конфликте интересов

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (потенциальных) и возникших (имеющихся) конфликтах интересов является лицо, назначенное ответственным за реализацию мер по противодействию коррупции.

4.2. Информация о наличии личной заинтересованности работника при исполнении обязанностей, которая приведет или может привести к конфликту интересов, и о возникшем конфликте интересов подается работниками в письменной форме ответственному лицу, указанному в пункте 4.1. настоящего Положения, в форме уведомления. (Приложение 1)

Уведомление подлежит обязательной регистрации в журнале в течение двух рабочих дней со дня ее поступления. (Приложение 2)

Отказ в принятии или регистрации уведомления не допускается. В уведомлении работником указываются меры, направленные на предотвращение или урегулирование возникшего конфликта или возможности его возникновения, принятые работником (если такие меры принимались).

К уведомлению могут быть приложены материалы, подтверждающие обстоятельства, доводы и факты, изложенные в уведомлении.

4.3. Ответственное лицо, указанное в пункте 4.1. настоящего Положения передает информацию директору.

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

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работников

5.1. Техникум берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов с учетом требований, предъявляемых статьей 7 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

5.2. Рассмотрение сведений о возникающих (потенциальных) и возникших (имеющихся) конфликтах интересов осуществляется Комиссией по урегулированию конфликта интересов.

5.3. По результатам проверки сведений о возникающих (потенциальных) и возникших (имеющихся) конфликтах интересов должно быть установлено, является ли не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов

6.1. Мерами предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Техникуме могут быть:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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 образовательной организации по его инициативе;
- 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.

Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим, в Техникуме могут применяться и иные формы его урегулирования, исходя из конкретной ситуации, не противоречащие действующему законодательству и локальными актам.

6.2. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам.

6.3. Принимаемые меры не могут быть реализованы, если высока вероятность того, что конфликт будет урегулирован в ущерб интересам.

7. Заключительные положения

7.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников, в том числе выполняющих работу по совместительству.

7.2. В Положение могут вноситься изменения, дополнения в связи с изменениями документов, являющихся основой его разработки.

Приложение № 1

к Положению об урегулировании конфликта интересов работников
ГБПОУ «Северо-Кавказский техникум механизации,
автоматизации лесного хозяйства и управления»

Руководителю организации _____
(Ф.И.О. должность, наименование организации)

от _____

(фамилия, имя, отчество, должность, контактный телефон)

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

Я, _____ (Ф.И.О., должность), сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые (принятые) меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

В случае принятия решения о рассмотрении уведомления на заседании Комиссии Организации, намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на соответствующем заседании (нужное подчеркнуть).

_____ 20__ г.

(подпись)

(дата)

(расшифровка подписи)

« _____ » 20__ г. _____
(подпись лица, принявшего уведомление / расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений № _____

« _____ » 20__ г.

