

Министерство образования и молодежной политики
Свердловской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса»

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
СТАНДАРТ ТЕХНИКУМА



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГАПОУ СО «НТТМПС»

Н.В. Гриценко

Приказ от 08.06.2021 г. № 211-л

Ввести в действие с 08.06.2021г.

Код	<u>И, 1.1</u>	№	<u>1.1.11</u>
Год 20	<u>21</u>		

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
ГАПОУ СО «Нижнетагильский техникум
металлообрабатывающих производств и сервиса»

РАССМОТРЕНО

Председатель Совета техникума

Шаймарданова О.В.
Протокол от 20.05.2021 № 9

Рассмотрено

на заседании комиссии

по противодействию коррупции

Белоусова Н.В.
Протокол от 31.05.2021 № 2



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию (далее – положение о конфликте интересов) разработано во исполнение статьи 13.3. Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
- 1.2. Положение о конфликте интересов устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников государственных учреждений Свердловской области (далее – организация), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.3. Действие положения о конфликте интересов распространяется на всех работников (включая руководителя) организации.
- 1.4. В положении о конфликте интересов применяются следующие понятия:

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 статьи 2 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. Такую 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 ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

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

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ

3.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.2. Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный работник организации по вопросам противодействия коррупции (далее – должностное лицо).

3.3. Работник передает должностному лицу уведомление по форме согласно приложению № 1 к положению о конфликте интересов незамедлительно, как только ему станет известно о наличии конфликта интересов или о возмож-

ности его возникновения. В этот же срок данное уведомление также должно быть предоставлено работником своему непосредственному руководителю.

- 3.4. При нахождении работника в командировке, вне пределов места работы о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения он обязан уведомить об этом с помощью любых доступных средств связи своего непосредственного руководителя и должностное лицо, а по прибытии к месту работы оформить письменное уведомление.
- 3.5. Уведомление подлежит обязательной регистрации должностным лицом в журнале регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения (далее – журнал регистрации) по форме согласно приложению № 2 к положению о конфликте интересов в день его поступления и выдача работнику двух копий зарегистрированного в установленном порядке уведомления на руки под расписку в журнале регистрации (одна копия передается работником непосредственному руководителю).
- 3.6. Отказ в принятии и регистрации уведомления, а также невыдача копий уведомления с отметкой о регистрации не допускаются.
- 3.7. Зарегистрированное уведомление изучается должностным лицом организации и направляется руководителю организации в трехдневный срок с момента их регистрации.
- 3.8. Должностное лицо обеспечивает конфиденциальность полученных сведений.

4. ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 4.1. 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.
- 4.2. Также руководителем может быть принято решение о направлении уведомления в комиссию по противодействию коррупции организации.
- 4.3. Организация берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.4. 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, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
- 4.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.
- 4.6. 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.
- 4.7. В каждом конкретном случае по договоренности руководителя организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА ОРГАНИЗАЦИИ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:
- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
 - избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;
 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 6.1. Настоящее Положение может быть пересмотрено как по инициативе работников, так и по инициативе руководства техникума.
- 6.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, в соответствии с соблюдением процедуры принятия локальных актов, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
- 6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором техникума.

Приложение № 1

Директору
ГАПОУ СО "Нижнетагильский тех-
никум металлообрабатывающих
производств и сервиса"
Н.В. Гриценко
от _____

(Ф.И.О., должность)

**Уведомление о наличии конфликта интересов или
о возможности его возникновения**

Сообщаю о наличии (возможности возникновения) конфликта интере-
сов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения (возможности
возникновения) конфликта интересов: _____

Должностные обязанности, при исполнении которых возникает (может
возникнуть) ситуация конфликта интересов _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию кон-
фликта интересов: _____

Лицо, представившее уведомление _____
(подпись, расшифровка)

«__» _____ 20__ г.

Лицо, принявшее уведомление _____
(подпись, расшифровка)

«__» _____ 20__ г.

Регистрационный номер в журнале регистрации _____
дата «__» _____ 20__ г.

Приложение № 2

**Журнал регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или
о возможности его возникновения**

Номер строки	Дата и регистрационный номер уведомления	Способ направления (лично или иным способом)	Ф.И.О. и должность работника, направившего уведомление	Подпись работника, представившего уведомление	Ф.И.О. и подпись должностного лица, зарегистрировавшего уведомление
1	2	3	4	6	7

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ


Система менеджмента качества

Положение о конфликте интересов работников ГАПОУ СО «НТТМПС» наименование документа

Локальный акт разработан:
Белоусова Н.В., зам. директора по СПР

 08.06.21

Локальный акт согласован:

ФИО	Должность	Дата согласования	Подпись
Жаранова Т.Э.	зам. директора	08.06.2021г.	
Важитова С.И.	Спец. по кадрам	08.06.2021г.	