

Министерство образования и науки Челябинской области
государственное бюджетное образовательное учреждение
профессиональная образовательная организация
«Магнитогорский технологический колледж имени В.П. Омельченко»

ПРИНЯТО

Советом колледжа

Председатель *В.А. Башкирова*

протокол от 15.12 2017 г. № 58

с учетом мнения

Педагогического совета

протокол от 11.12 2017 г. № 332

УТВЕРЖДАЮ

Директор

О.А. Пундикова



2017 г. № 665

ПОЛОЖЕНИЕ

О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ГБОУ ПОО «МАГНИТОГОРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМ. В.П. ОМЕЛЬЧЕНКО»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Положение о конфликте интересов работников ГБОУ ПОО «Магнитогорский технологический колледж им. В.П. Омельченко» (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (с изменениями на 8 апреля 2014 года).
- 1.2. Настоящее Положение является внутренним документом ГБОУ ПОО «Магнитогорский технологический колледж им. В.П. Омельченко» (далее - колледж), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников колледжа в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками колледжа и находящихся в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц, сотрудничающих с колледжем на основе гражданско-правовых договоров.
- 1.4. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников колледжа.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В КОЛЛЕДЖЕ

- 2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГБОУ ПОО «Магнитогорский технологический колледж им. В.П. Омельченко» положены следующие принципы:
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов (о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения);
 - 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).

3. СЛУЧАИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1 Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника колледжа противоречит его профессиональным обязанностям и задачам колледжа или когда посторонняя, по отношению к колледжу, деятельность занимает рабочее время сотрудника.

3.2 Для предотвращения конфликта интересов работникам колледжа необходимо следовать Положению о нормах профессиональной этики педагогических работников. Положению о нормах профессиональной этики работников.

3.3 Перечень типовых ситуаций конфликта интересов, отражающих специфику деятельности техникума:

1) Работник колледжа в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2) Работник колледжа участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов: перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3) Работник колледжа или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с колледжем, или намеревающейся установить такие отношения.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4) Работник колледжа принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

5) Работник колледжа или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с колледжем или намеревается установить такие отношения.

Способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6) Работник колледжа или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника колледжа, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

7) Работник колледжа уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

8) Работник колледжа использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

3.4 Работник колледжа, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе в письменной форме обратиться в Комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов работников колледж (далее - Комиссия).

3.5 Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается соответствующим положением. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством РФ.

4. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ КОЛЛЕДЖА И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 4.1. 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.
- 4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.3. Директором колледжа письменным распоряжением из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (далее - ответственное лицо), а также лицо, его замещающее в случае нахождения в командировке, в отпуске, временной нетрудоспособности.
- 4.4. Форма уведомления работника колледжа директора колледжа о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения произвольна.
- 4.5. Работник передаёт лицу, указанному в п. 4.3. настоящего Положения уведомление не позднее трех суток, с момента, как только ему станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения. В этот же срок данное уведомление также может быть предоставлено непосредственно директору техникума. *При этом работник имеет право на получение копии уведомления, заверенной лицом, которому оно предоставлялось, в качестве подтверждения факта представления уведомления.*
- 4.6. Поступившая информация о конфликте интересов должна быть тщательно проверена лицом, указанным в п. 4.3. Положения, и вынесена на рассмотрение Комиссии, с целью оценки серьезности возникающих для колледжа рисков и выбора наиболее

подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. Колледжа берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.8. 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 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 входя 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 учреждения 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

5.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

5.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя может быть расторгнут трудовой договор по пункту 7.1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с утратой доверия.