Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ленинградской области «Техникум водного транспорта»

РАССМОТРЕНО

на общем собрании трудового коллектива.

Протокол № 1 от 18.02.2020 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом по ГБПОУ ЛО «ТВТ»

от 18.02.2020 года № 23

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ, ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ленинградской области «Техникум водного транспорта»

2020

1.Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников в ГБПОУ ЛО «Техникум водного транспорта» (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 техникума вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых 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.

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 и заместителя директора.