

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области  
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Свердловской области  
«Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность»

ПРИКАЗ

от 26 февраля 2020 г.

№ 44 - од

г.Верхняя Пышма


**«Об утверждении положения о конфликте интересов работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность»**

В целях принятия мер по предупреждению коррупции в ГАПОУ СО «Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность», руководствуясь ст. 13.3. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить положение о конфликте интересов работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность».

Директор



В.Г. Лобастов

Утверждено

приказом директора ГАПОУ СО  
«Верхнепышминский механико-  
технологический  
техникум Юность»  
от 26.02.2020 г. № 44 - од

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о конфликте интересов работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Верхнепышминский механико- технологический техникум «Юность»**

#### **1. Общие положения**

1.11 Настоящее Положение о конфликте интересов работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность» (далее ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность»)) разработано на основе:

- Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48)

-Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

-Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

1.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность» и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

1.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Используемые в положении понятия и определения.

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность») и правами и законными интересами ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность», работником (представителем) которой он является.

**Личная заинтересованность работника** (представителя ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность») – заинтересованность работника (представителя), связанная с возможностью получения работником (представителем) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Положение о конфликте интересов (далее положение) – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей



## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность» могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность» 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) ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность».

## **3. Круг лиц подпадающих под действие положения. Конфликтные ситуации.**

3.1. Действие положения распространяется на всех работников ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность» вне зависимости от уровня занимаемой должности. Соблюдать положение обязаны также и физические лица, сотрудничающие с ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность»

3.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- репетиторство с учащимися, которых обучает;
- получение подарков или услуги;
- работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся;
- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) учащихся, которых он обучает;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся и другие;
- нарушение установленных в ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность» запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность» и т.п.)

## **4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

4.1. Обязанности и права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликтов интересов.

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность» – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.3. Работник ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность», в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

4.4. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме

## **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего**



## **конфликта интересов**

5.1. В ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность» возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

5.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3 Информация о возможности возникновения или возникновения конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов ( приложение) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения ежегодных аттестаций педагогических работников;
- при возникновении конфликта интересов.

5.3 ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность» берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5. Комиссия 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 ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность» 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 ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность»;
- увольнение работника из ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность» 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.

5.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ГАПОУ СО ВП МТТ «Юность» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру 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 ГАПОУ СО «ВПМТТ «Юность».

**7. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов**

7.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81