

Рассмотрено и принято на заседании
совета учреждения
«30» декабря 2021 г.



**Положение о конфликте интересов
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Саратовской области
«Саратовский политехнический колледж»**

г.Саратов, 2022

Положение о конфликте интересов государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский политехнический колледж» разработано на основе Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в ред. Федеральных законов от 11.07. 2011 № 200-ФЗ, от 21. 11. 2011 № 329-ФЗ, от 03.12.2012 № 231 -ФЗ, от 29.12.2012 № 280 - ФЗ, от 07.05.2013 № 102 - ФЗ, от 30.09.2013 № 261 - ФЗ, от 28.12.2013 № 396 – ФЗ, от 04.06.2018г. № 133-ФЗ, от 03.08.2018. № 307-ФЗ) ст. 45 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, Устава государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский политехнический колледж» и других действующих законодательных актов, а также локальных актов автономного учреждения.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о конфликте интересов государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский политехнический колледж» (далее - настоящее Положение) является локальным нормативным актом государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский политехнический колледж» (далее - автономное учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Саратовской области от 29 декабря 2006 года № 155-ЗСО «О противодействии коррупции в Саратовской области».

1.3. Настоящее Положение является внутренним документом автономного учреждения, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников автономного учреждения.

1.4. Настоящее Положение разработано и вводится с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников автономного учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого автономного учреждения.

1.5. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников автономного учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.6. Основной задачей настоящего Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников автономного учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.7. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

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

Личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.8. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором автономного учреждения.

1.9. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся и рассматриваются в составе новой редакции. Общим собранием работников, утверждаются и вводятся в действие приказом директора автономного учреждения.

2. КРУГ ЛИЦ ПОДПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников автономного учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2.2. Соблюдать настоящее Положение обязаны также физические лица, сотрудничающие с автономным учреждением на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения включаются в текст договора.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В АВТОНОМНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

3.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в автономном учреждении положены следующие принципы:

- 1) построение организационной структуры на основе максимального включения причин, способствующих возникновению конфликта интересов;
- 2) определение должностных обязанностей сотрудников, исходя из необходимости исключения возникновения конфликта интересов;
- 3) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 4) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для автономного учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 5) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 6) соблюдение баланса интересов автономного учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 7) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) автономным учреждением.

4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Работники автономного учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- 1) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами автономного учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 2) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 3) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 4) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

5.1. В автономном учреждении устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 2) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 4) раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается 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.

5.4. Настоящим Положением устанавливается форма Декларации о конфликте интересов (приложение к настоящему Положению).

5.5. Автономное учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.6. Поступившая информация:

- 1) изучается и проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для автономного учреждения рисков;
- 2) передается на рассмотрение Комиссии по противодействию коррупции автономного учреждения (далее - Комиссия) для выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.7. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия может прийти к следующим выводам:

1) ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

2) конфликт интересов имеет место и требует разрешения.

5.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Бюджетное учреждение может использовать следующие способы, в том числе:

1) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

2) добровольный отказ работника автономного 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;

3) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

5) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами автономного учреждения;

7) увольнение работника из автономного учреждения по инициативе работника;

8) 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.

5.9. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности автономного учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более «жесткие» меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5.11. 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 автономного учреждения.

6. ЛИЦА ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩЕМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

6.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- 1) должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в автономном учреждении;
- 2) специалист по кадрам.

6.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до сведения директора автономного учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

6.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

6.4. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально на заседании Комиссии. Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании Комиссии возможно по его желанию.

6.5. Полученная Комиссией информация всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

6.6. Решение Комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора автономного учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер.

6.7. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор автономного учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

7. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СНИЖЕНИЕ РИСКА ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. Организационными мероприятиями, направленными на снижение риска возникновения конфликта интересов являются:

- 1) перераспределение функциональных обязанностей управленческих кадров с целью недопущения совмещения управленческих функций;
- 2) определение перечня должностей с повышенным коррупционным риском;
- 3) обязательное ограничение совмещения управленческих функций руководителей разных направлений, процессов;
- 4) необходимость заполнения декларации о конфликте интересов;
- 5) ограничение полномочий по заключению договоров с контрагентами;
- 6) ограничение на единоличное принятие решений по заключению хозяйственных договоров;

- 7) введение порядка принятия решений по заключению хозяйственных договоров;
- 8) введение конкурсных процедур при выборе контрагентов по договорам, превышающим установленные лимиты оплаты;

8. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ С ПОВЫШЕННЫМ КОРРУПЦИОННЫМ РИСКОМ

8.1. К числу должностей с повышенным коррупционным риском относятся: директор автономного учреждения, заместители директора, главный бухгалтер, а также должности, отвечающие одному или нескольким признакам:

- 1) выполняющие финансово-распорядительные функции;
- 2) выполняющие управленческие функции;
- 3) выполняющие организационные функции;
- 4) руководители направлений;
- 5) имеющие право действовать от имени автономного учреждения на основании приказа, доверенности, в т.ч. при выполнении разовых поручений управленческо-распорядительного характера;
- 6) влияющие на принятие управленческих решений (члены коллегиальных органов управления);
- 7) выполняющие контрольные функции.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

9.1. За несоблюдение настоящего Положения о конфликте интересов работник автономного учреждения может быть привлечен к дисциплинарной и административной ответственности.

9.2. 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 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть расторгнут трудовой договор.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено
печатью 7 листа(ов)
Директор ГАПОУ СО «Саратовский
политехнический колледж» К.Г. Гудков

