

Министерство образования Иркутской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Иркутской области

ИРКУТСКИЙ ТЕХНИКУМ РЕЧНОГО И АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ ИО ИрТРИАТ


Е.А.Торунов

«30» апрель 2021г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов

г. Иркутск

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции», методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 г., информации Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.09.2019 «Меры по предупреждению коррупции в организациях» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Положение — это внутренний документ ГБПОУ ИО «Иркутский техникум речного и автомобильного транспорта» (далее – техникум), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников техникума в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) обучающегося.

1.4. Под личной заинтересованностью работника понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполнения работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящим с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников техникума вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с техникумом на основе гражданско-

2. Цели и задачи

2.1. Настоящее Положение разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников техникума и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого техникума.

2.2. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. При выстраивании системы регулирования конфликта интересов требуется участие руководителей и работников. Ключевыми элементами такой системы являются предупреждение, выявление и урегулирование конфликта интересов.

а) Предупреждение конфликта интересов предусматривает:

- проработанную систему антикоррупционных мер, затрудняющих попадание работника в ситуацию конфликта интересов (например, установление особенностей получения подарков от лиц, заинтересованных в расположении работника в связи с его трудовыми обязанностями);
- внедрение проверочных процедур при принятии кадровых решений и при распределении обязанностей на предмет возможности возникновения конфликта интересов;

б) Выявление конфликта интересов может включать:

- декларирование работником наличия у него определенных (личных) интересов; такое декларирование осуществляется ситуативно (непосредственно в случае возникновения определенных ситуаций);
- самостоятельное выявление ситуаций конфликта интересов работником, ответственным за предупреждение коррупции в техникуме, путем сопоставления информации, предоставляемой работником, со сведениями, содержащимися в различных государственных и коммерческих базах данных (например, ЕГРЮЛ/ЕГРИП, ЕГРН и т.п.).

3.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в техникуме положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для

техникума при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов техникума и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

3.3. Порядок раскрытия конфликта интересов (декларирования).

3.3.1. Работники техникума обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов, а также должны уведомлять в письменной форме директора и своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

3.3.2. Работники техникума обязаны в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами техникума - 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.

В техникуме устанавливаются виды 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в техникуме (заполнение декларации о конфликте интересов).

3.3.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (декларация). Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

- Сообщение работника передается ответственному за

противодействие коррупции, в том числе за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений (далее - ответственный), и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников техникума о наличии личной заинтересованности.

3.4. Порядок рассмотрения деклараций и урегулирования конфликта интересов.

3.4.1. Поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственным с целью оценки серьезности возникающих для техникума рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами техникума;
- увольнение работника из техникума по его инициативе.

3.5. Ответственный передает декларацию о конфликте интересов (Приложение № 1) комиссии по противодействию коррупции (далее - комиссия).

3.6. Срок рассмотрения комиссией информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов и их урегулирование не может превышать трех рабочих дней.

3.7. Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов на заседании комиссии по его желанию.

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

3.9. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора. Решения комиссии носят рекомендательный характер.

3.10. Директор техникума рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для техникума рисков.

3.11. Директор техникума принимает окончательное решение о форме урегулирования конфликта интересов в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

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 техникума.

3.12. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется директором техникума, ответственным и комиссией, конфиденциально.

3.13. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника техникума к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 техникума;
- перевод работника техникума на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- отказ работника техникума от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами техникума;
- увольнение работника техникума в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника техникума в соответствии с п. 7.1 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

3.14. По письменной договоренности директора техникума и работника техникума, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

4. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов

4.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

4.2.3а неприятие 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.

Декларация о конфликте интересов

Настоящая Декларация содержит три раздела. Первый и второй разделы заполняются работником. Третий раздел заполняется ответственным за противодействие коррупции. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования техникума. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях.

Срок хранения данного документа составляет один год. Уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной в техникуме.

Заявление

Декларация подана *(нужное подчеркнуть)*:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении конфликта интересов.

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников техникума, антикоррупционной политикой, Положением о конфликте интересов и Регламентом обмена подарками и знаками делового гостеприимства.

(подпись работника)

Кому: (указывается ФИО и должность непосредственного руководителя)	
От кого (ФИО работника, заполнившего декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с по.....

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов. Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным руководителем.

Необходимо дать разъяснения ко всем ответам "да" в месте, отведенном в конце первого раздела формы. При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

Раздел 1

1. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

1.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с техникумом?

2. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица организации (как лицо принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?

3. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между организацией и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с организацией?

4. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие организации и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для организации вовремя исполнения своих обязанностей?

5. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с

организацией информацию, ставшую Вам известной по работе?

6. Использовали ли Вы средства организации, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации организации или вызвать конфликт с интересами организации?

7. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в организации (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям организации к Вашему рабочему времени и ведет к использованию в выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью организации?

8. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в организации, в том числе под Вашим прямым руководством?

9. Работает ли в организации какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

10. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в организацию; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

11. Нарушали ли Вы требования Регламента обмена подарками и знаками делового гостеприимства?

12. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

Если Вы ответили "ДА" на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Раздел 2

Декларация о доходах

1. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи по месту основной работы за отчетный период?

2. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы за отчетный период?

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____ ФИО _____

Раздел 3

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:

(Ф.И.О., подпись)

С участием (при необходимости):

(Ф.И.О., подпись)

(Ф.И.О., подпись)

Решение ответственного за противодействие коррупции по декларации
(подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами техникума	
Я ограничил работнику доступ к информации техникума, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника [указать какой информации]	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов]	
Я рекомендую пересмотреть круг обязанностей и трудовых функций работника [указать каких обязанностей]	
Я рекомендую временно отстранить работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Я рекомендую перевести работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствую об увольнении работника по инициативе техникума за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал декларацию директору техникума для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что	
.....	
.....	

Типовые ситуации конфликта интересов

1. Работник техникума 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.

Пример: специалист в сфере закупок, принимающий решения о выборе поставщика (подрядчика, исполнителя), принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

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

Пример: педагогический работник, является членом конкурсной комиссии, принимает решение в отношении своего друга или родственника, участвующего в конкурсе.

Возможные способы урегулирования: вывод педагогического работника из состава комиссии.

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

Пример: работник является членом комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения по данному вопросу, которое является предметом конфликта интересов.

3. Работник техникума или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами иной организации, которая имеет деловые отношения с техникумом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник техникума принимает решение об организации питания за счет средств бюджета, выделяемых техникуму с иной организацией, руководителем (учредителем) является он или его близкий родственник.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику отказаться от финансового участия в иной организации.

4. Работник техникума или иное лицо, с которым связана личная

заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед иной организацией, которая имеет деловые отношения с техникумом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: педагогический работник оказывает услуги репетитора своим обучающимся.

Возможные способы урегулирования: рекомендации педагогическому работнику отказаться от работы по репетиторству данному обучающемуся или провести оценку качества оказания образовательных услуг в рамках ежедневной работы педагога в группе.

5. Работник техникума или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с техникумом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник техникума, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых техникуму контрагентами, получает значительную скидку на товары иной организации, которая является поставщиком техникума.

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

Пример: работник техникума получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным работникам.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

7. Работник техникума уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений техникума с иной организацией, от которой ему поступает предложение о трудоустройстве.

Пример: иная организация заинтересована в заключении договора аренды на помещения, принадлежащие техникуму. Иная организация делает предложение о трудоустройстве работника в техникум (в рамках внешнего совместительства), уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с

которым связана личная заинтересованность работника техникума.

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

8. Работник техникума 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.

Пример: работник техникума, занимающейся разработкой технического задания к конкурсной документации, сообщает о заинтересованности техникума в приобретении оборудования собственнику этого оборудования, который является его другом.

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

9. Типовыми ситуациями в техникуме при которых возможно возникновение конфликта интересов относятся:

- участие в формировании списка группы;
- сбор денег на нужды техникума;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- небезвыгодные предложения педагогу от родителей обучающихся;
- небескорыстное использование возможностей родителей обучающихся.