

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
ГБ ПОУ «БИТ»
от 26 августа 2015 г. № 103

Положение о конфликте интересов работников ГБ ПОУ «БИТ»

г. Байконур

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Байконурский индустриальный техникум» (далее – Положение, Техникум) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Указом Президента Российской Федерации от 11.04.2014 № 226 «О национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы», постановлением Главы администрации города Байконур от 29.12.2012 № 257 «Противодействие и профилактика преступлений и правонарушений на территории города Байконур на 2013-2015 годы», Уставом Техникума, локальными нормативными актами Техникума и устанавливает порядок урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Техникума в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Целями настоящего Положения являются регулирование и предотвращение конфликтов интересов в деятельности работников Техникума, а также предотвращение возможных негативных последствий конфликта интересов работников для Техникума.

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

1.4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Техникума влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства.

1.5. Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.6. Ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- преподаватель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же студентов;
- преподаватель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими студентами для репетиторства;
- преподаватель осуществляет репетиторство со студентами, которых обучает;

преподаватель осуществляет репетиторство во время занятия, внеклассного мероприятия и т.д.;

преподаватель получает подарки и услуги;

преподаватель собирает деньги на нужды группы, аудитории;

преподаватель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих студентов;

преподаватель получает небезвыгодные предложения от родителей студентов, которых он обучает или у которых является классным руководителем;

преподаватель небескорыстно использует возможности родителей студентов;

преподаватель нарушает установленные в Техникуме запреты и т.д.

1.7. Конфликт интересов заинтересованных лиц некоммерческой организации - заинтересованность в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок с другими организациями или гражданами (заинтересованными лицами).

Лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (заинтересованными лицами), признаются руководитель и заместитель руководителя некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица:

состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях;

являются участниками, кредиторами этих организаций;

состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях;

являются кредиторами этих граждан.

Указанные организации или граждане должны отвечать одной из следующих характеристик:

являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации;

могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации.

1.8. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.9. Действие Положения распространяется на всех работников Техникума вне зависимости от занимаемой должности.

2. Порядок работы по выявлению, урегулированию и предотвращению конфликта интересов работников Техникума

2.1. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в Техникуме является Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликтов в ГБ ПОУ «БИТ» (далее – Комиссия).

2.2. В обязанности Комиссии входит прием в письменной форме вопросов работников Техникума об определении наличия или отсутствия конфликта интересов работника. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Техникума.

2.3. Решение Комиссии является обязательным для всех участников конфликта, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

2.4. При возникновении ситуации конфликта интересов работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

2.5. Работа по управлению конфликтом интересов в Техникуме основывается на следующих принципах:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов работника;

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 работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Техникумом.

2.6. 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.

2.7. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он вправе проинформировать об этом руководство Техникума в письменной форме либо письменно обратиться в Комиссию

2.8. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме. Порядок рассмотрения Комиссией ситуации конфликта интересов работника определен Положением о Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликтов в ГБ ПОУ «БИТ».

2.9. Техникум рассматривает представленные сведения и урегулирует конфликт интересов работника конфиденциально.

2.10. Способы разрешения конфликта интересов работников:

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;

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 и т.д.

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

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 Техникума.

**Директору ГБ ПОУ «БИТ»
Потачевской Т.А.
от Председателя профсоюзного комитета
ГБ ПОУ «БИТ»
Кудайбергеновой В.Н.**

СОГЛАСОВАНИЕ

Рассмотрев Положение о конфликте интересов работника в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Байконурский индустриальный техникум» (далее – Положение), представительный орган работников ГБ ПОУ «БИТ» считает, что данное Положение составлено с учетом основных положений законодательства Российской Федерации в области образования, антикоррупционной деятельности и не ущемляет, и не ухудшает положение работников ГБ ПОУ «БИТ».

**Председатель профсоюзного
комитета ГБ ПОУ «БИТ»**

В.Н. Кудайбергенова

26. 08. 2015 г.

