МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

«Георгиевский техникум механизации, автоматизации и управления»

(ГБПОУ ГТМАУ)

|  |  |
| --- | --- |
| Рассмотрено  на заседании педагогического совета  ГБПОУ ГТМАУ протокол № 1 от 30.08.2021 | Утверждено  приказом директора ГБПОУ ГТМАУ  № 50 от 01.09.2021 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Георгиевский техникум механизации, автоматизации и управления»

г. Георгиевск

2021 год

1. **Общие положения** 
   1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст.13.3 Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и определяет:

- процедуру уведомления работодателя работником ГБПОУ «Георгиевский техникум механизации, автоматизации и управления» (далее – ГБПОУ ГТМАУ, Техникум) о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения;

- порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работодателем.

* 1. Настоящее Положение является локальным актом ГБПОУ ГТМАУ, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Техникума в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
  2. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ГБПОУ ГТМАУ влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).
  3. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником ГБПОУ ГТМАУ, и (или) состоящими 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 работник, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.
  4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками ГБПОУ ГТМАУ и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Организацией на основе гражданско-правовых договоров.
  5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Организации.

**2. Основные принципы управления конфликтом интересов в ГБПОУ ГТМАУ**

* 1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации положены следующие принципы:

- Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

- Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

- Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

- Соблюдение баланса интересов Организации 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) Организацией.

**3. Обязанности работников в связи с раскрытием**

**и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Работники ГБПОУ ГТМАУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником**

**организации и порядок его урегулирования, возможные способы**

**разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Форма заявления о конфликте интересов произвольна. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов подаются директору ГБПОУ ГТМАУ, либо в комиссию по противодействию коррупции в ГБПОУ ГТМАУ.

4.5. Техникум берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.6. Поступившая информация, не позднее трех дней с даты поступления, предварительно рассматривается на заседании комиссии с целью организации ее проверки и оценки серьезности возникающих для ГБПОУ ГТМАУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. Проверка информации проводится уполномоченными лицами в течение месяца. Полученные результаты рассматриваются на заседании комиссии по противодействию коррупции. Заявитель уведомляется о месте и времени рассматрения информации. Его неявка не является препятствием для принятия итогового решения.

По результатам рассмотрения поступившей информации принимается решение является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов и о способе его разрешения.

Решение комисии оформляется протоколом.

Окончательное решение о способе разрешения конфликта интересов принимает директор ГБПОУ ГТМАУ.

4.8. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.9.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.9.2. Добровольный отказ работника 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.

4.9.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

4.9.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

4.9.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.9.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

4.9.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.9.8. Увольнение работника по инициативе работника.

4.9.9. 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.

4.10. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть иные способы его урегулирования.

4.11. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать обстоятельства конкретного конфликта интересов, значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ГБПОУ ГТМАУ.

4.12. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

**5. Заключительные положения**

5.1. Данное положение вступает в силу с момента его утверждения.

5.2. К правоотношениям, не урегулированным данным положением, применяются нормы действующего Федерального законодательства и законодательства Ставропольского края, а также принятые в соответствии с ними иные нормативно правовые акты.