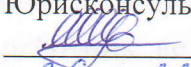
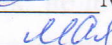




Коми Республикаса
Йӧзӧс велӧдан да том йӧз политика министерство
Министерство образования и молодежной политики Республики Коми
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Сыктывкарский целлюлозно – бумажный техникум»

СОГЛАСОВАНО

Юрисконсульт ГПОУ «СЦБТ»
 М.В.Медведев
«26»  2016г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГПОУ «СЦБТ»
 Е.А.Выборных
«27»  2016г.

В соответствии с Указом Главы Республики Коми от 17.10.2016г. № 123«О структуре органов в системе исполнительной власти Республики Коми» и постановлением Правительства Республики Коми от 01.11.2016г. №520 «О Министерстве образования, науки и молодежной политики Республики Коми» Министерство образования и молодежной политики Республики Коми переименовано в Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

ПОЛОЖЕНИЕ

по выявлению и урегулированию конфликтов интересов в ГПОУ «СЦБТ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение, является локальным нормативным актом государственного профессионального образовательного учреждения «Сыктывкарский целлюлозно-бумажный техникум», разработанным в целях обеспечения работы по выявлению и регулированию конфликта интересов в ГПОУ «СЦБТ».

1.2. Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2. Основные понятия и определения

2.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

2.2. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение обязанностей, понимается возможность получения при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных

имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3 Признаки конфликта интересов.

3.1. В ряде случаев совершение работниками определенных действий может указывать на возможность возникновения конфликта интересов. Речь идет, в том числе, о следующих ситуациях:

- работник ведет переговоры о последующем трудоустройстве с организацией, которая извлекла, извлекает или может извлечь выгоду из решений или действий (бездействия) указанных лиц;
- родственники служащего работника устраиваются на работу в организацию, которая извлекла, извлекает или может извлечь выгоду его из решений или действий (бездействия);
- родственники работника соглашаются принять подарок от организации, которая извлекла, извлекает или может извлечь выгоду из его решений или действий (бездействия) и т.д.

4. Действия по выявлению и фиксации конфликта интересов

4.1. Своевременно зафиксировать выявленный момент и тем или иным образом склонить работника к должному поведению, не допустив, тем самым правонарушения и избежав причинения вреда.

4.2. Принятие обязательных мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов,

4.3. Обязательность уведомления в письменной форме работодателя и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

4.4. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

4.5. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

4.6. После сообщения руководству по мере возможностей лично содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.7. Специальные меры:

- 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 ведения бизнеса, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в

письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5. Способы разрешения конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- 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 организации;
- увольнение работника из организации 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.

6. Должностные лица техникума, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

В случае, если работником техникума обнаружены признаки возникновения конфликта интересов или явный конфликт интересов, обязанность по принятию у данного работника соответствующей информации, возлагается на следующих должностных лиц ГПОУ «СЦБТ»:

- 6.1 Руководитель образовательного учреждения (директор техникума);
- 6.2. Заместитель руководителя по учебной работе;
- 6.3. Заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе;
- 6.4. Заместитель руководителя по учебно-производственной работе;
- 6.5. Заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- 6.6. Заместитель директора по учебно-методической работе;
- 6.6. Юрисконсульт;
- 6.7 Специалист по кадрам.
- 6.8 Работник, обнаруживший явные признаки возникновения либо

фактически возникший конфликт интересов, в случае отсутствия на месте руководителя учреждения (директора техникума), вправе сообщить данную информацию любому из должностных лиц, перечисленных в пунктах 6.2.-6.7., исходя из принципа своевременности передачи информации. Должностное лицо, получившее от работника информацию, обязано принять неотложные меры по ее фиксации и сохранению, и при первой возможности незамедлительно сообщить о возникшей ситуации директору учреждения.

6.9. Рассмотрение полученной информации и принятие соответствующих мер по реагированию на возникшую ситуацию, осуществляется вышеуказанными должностными лицами техникума совместно путем коллегиального обсуждения.

7. Ответственность за несоблюдение требований настоящего Положения.

7.1 За совершение коррупционных правонарушений физические лица несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности.

7.3 В случае, если от имени или в интересах образовательного учреждения осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или создаются условия для их совершения, к учреждению могут быть применены меры ответственности, предусмотренные законодательством РФ.

7.4 Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к образовательному учреждению как к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное правонарушение виновного в нем работника учреждения, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение работника учреждения не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение образовательное учреждение.