

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ТАМБОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ В. М. БАРАНОВА»

РАССМОТРЕНО
ПЕД. СОВЕТОМ

УТВЕРЖДЕНО
приказом ТОГБПОУ
«Железнодорожный колледж
имени В. М. Баранова»
П.Е. Макаров

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И МЕРАХ ПО ЕГО
УРЕГУЛИРОВАНИЮ
в ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж имени В. М. Баранова»

Мичуринск, 2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию в ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж имени В. М. Баранова» (далее – Положение) разработано в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации целей и задач ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж имени В. М. Баранова» (далее – колледж).

1.2. Положение разработано во исполнение статьи 13.3. Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

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

2. Основные понятия

2.1. Коррупция – это злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение указанных деяний в отношении и от имени юридического лица.

2.2. Конфликт интересов педагогического работника – это 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.

2.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность и которая совершена с нарушением требований Федерального законодательства.

2.4. Заинтересованное лицо, нарушившее обязанность, несет перед колледжем ответственность в размере убытков, причиненных ему в результате совершения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в колледже могут быть положены следующие принципы:

– обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для колледжа при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов колледжа 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) колледжа.

4. Круг лиц, подпадающих под действие положения. Конфликтные ситуации

4.1. Действие положения распространяется на всех работников колледжа вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с колледжем.

4.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- состоит в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся, или находится в отношениях непосредственной подчинённости или подконтрольности с этими лицами (мать преподаватель – дочь обучающийся и др.);
- ведет основные (в рамках выполнения государственного или муниципального задания) и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- занимается репетиторством во время основного занятия, внеклассного мероприятия;
- «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- участвует в формировании списка группы (особенно первокурсников);
- собирает деньги на нужды группы, колледжа;
- входит в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- получает подарки, услуги и принимает иные предложения, предполагающие получение им выгоды от родителей обучающихся;
- использует в личных целях возможности родителей обучающихся и др.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Обязанности и права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами колледжа – 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.

5.2. Раскрывать возникший или потенциальный конфликта интересов.

5.3. Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.

5.4. Работник колледжа, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

5.5. При возникновении конфликта интересов или возможности его возникновения педагогический работник обязан:

– письменно проинформировать об этом руководителя колледжа или Комиссии по противодействию коррупции в колледже;

– отказаться от выгоды, ставшей причиной возникновения конфликта интересов;

– принять иные меры.

5.6. В связи с неприятием работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя, такой работник может быть уволен по основанию, предусмотренному пунктом 7¹ части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником колледжа и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. В колледже возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

– разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

– раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

– раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

6.2. 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.

6.3. Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный работник организации по вопросам противодействия коррупции (далее – должностное лицо).

6.4. Работник передает должностному лицу уведомление по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению незамедлительно, как только ему станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения. В этот же срок данное уведомление также должно быть предоставлено работником своему непосредственному руководителю.

6.5. При нахождении работника в командировке, вне пределов места работы о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения он обязан уведомить об этом с помощью любых доступных средств связи своего непосредственного руководителя и должностное лицо, а по прибытии к месту работы оформить письменное уведомление.

6.6. Уведомление подлежит обязательной регистрации должностным лицом в журнале регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения (далее – журнал регистрации) по форме согласно приложению № 2 к положению о конфликте интересов в день его поступления и выдачи работнику двух копий зарегистрированного в установленном порядке уведомления на руки под расписку в журнале регистрации (одна копия передается работником непосредственному руководителю).

6.7. Отказ в принятии и регистрации уведомления, а также невыдача копий уведомления с отметкой о регистрации не допускаются.

6.8. Зарегистрированное уведомление изучается должностным лицом организации и направляется руководителю организации в трехдневный срок с момента их регистрации.

6.9. Должностное лицо обеспечивает конфиденциальность полученных сведений.

6.10. Колледж берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.11. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для колледжа рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Конфликтная комиссия 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.

6.12. Конфликтная комиссия 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 колледжа 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 колледжа;
- увольнение работника из колледжа 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 иные.

6.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. 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 колледжа.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение вступает в действие с момента утверждения приказом колледжа.

7.2. Настоящее положение подлежит переутверждению в случае внесения существенных изменений в их содержание, но не реже одного раза в 5 лет.

Форма

Приложение 1
к положению о конфликте интересов и
мерах по его урегулированию
в Тамбовской области ТОГБПОУ
«Железнодорожный колледж имени В.
М. Баранова»

Руководителю

(Ф.И.О.)

от _____

(Ф.И.О., должность)

**Уведомление о наличии конфликта интересов или
о возможности его возникновения**

Сообщаю о наличии (возможности возникновения) конфликта интересов
(нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения (возможности
возникновения) конфликта интересов: _____

Должностные обязанности, при исполнении которых возникает (может
возникнуть) ситуация конфликта интересов _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интересов: _____

Лицо, представившее уведомление _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка)

Лицо, принявшее уведомление _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка)

Регистрационный номер в журнале регистрации _____ дата «__» _____ 20__ г.

Приложение № 2
к положению о конфликте интересов
и мерах по его урегулированию
в ТОГБПОУ «Железнодорожный
колледж имени В. М. Баранова»

Форма

**Журнал регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или
о возможности его возникновения**

Номер строки	Дата и регистрационный номер уведомления	Способ направления (лично или иным способом)	Ф.И.О. и должность работника, направившего уведомление	Подпись работника, представившего уведомление	Ф.И.О. и подпись должностного лица, зарегистрировавшего уведомление
1	2	3	4	6	7