

**Положение
о конфликте интересов работников
ОГБПОУ «КТПРТ»**

1. Общие положения

1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 года.

2. Настоящее Положение является внутренним документом ОГБПОУ «КТПРТ», основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ОГБПОУ «КТПРТ» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками ОГБПОУ «КТПРТ» и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с ОГБПОУ «КТПРТ» на основе гражданско-правовых договоров.

4. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников ОГБПОУ «КТПРТ».

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в ОГБПОУ «КТПРТ»

5. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ОГБПОУ «КТПРТ» положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов (о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения);

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ОГБПОУ «КТПРТ» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов ОГБПОУ «КТПРТ» 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) ОГБПОУ «КТПРТ».

3. Случаи возникновения конфликта интересов

6. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника ОГБПОУ «КТПРТ» противоречит его профессиональным обязанностям и задачам ОГБПОУ «КТПРТ» или, когда посторонняя, по отношению к ОГБПОУ «КТПРТ», деятельность занимает рабочее время сотрудника.

7. Для предотвращения конфликта интересов, работникам ОГБПОУ «КТПРТ» необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников Учреждения.

8. Перечень типовых ситуаций конфликта интересов, отражающих специфику деятельности ОГБПОУ «КТПРТ» приведен в приложении к настоящему Положению.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ОГБПОУ «КТПРТ» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

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

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.

10. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

11. Директором ОГБПОУ «КТПРТ» письменным распоряжением из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (далее - ответственное лицо), а также лицо, его замещающее в случае нахождения в командировке, в отпуске, временной нетрудоспособности.

12. Форма уведомления работника ОГБПОУ «КТПРТ», директора ОГБПОУ «КТПРТ» о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения произвольна.

13. Работник передаёт лицу, указанному в п. И Положения, уведомление незамедлительно, как только ему станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения. В этот же срок данное уведомление также может быть предоставлено непосредственно руководителю ОГБПОУ «КТПРТ».

При этом работник имеет право на получение копии уведомления, заверенной лицом, которому оно предоставлялось, в качестве подтверждения факта представления уведомления.

14. Поступившая информация о конфликте интересов должна быть тщательно проверена лицом, указанным в п. И Положения, и вынесена на рассмотрение комиссии по урегулированию конфликта интересов в ОГБПОУ «КТПРТ», предусмотренной приложением № 5 к настоящему приказу, с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

15. ОГБПОУ «КТПРТ» берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

16. При выявлении конфликта интересов могут использоваться следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника учреждения 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 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности руководителя организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов

17. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

18. За непринятие 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.

Приложение к Положению о
конflikте интересов работников
ОГБПОУ
«КТПРТ»

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов,
отражающих специфику деятельности ОГБПОУ "КТПРТ"

1. Работник ОГБПОУ «КТПРТ» 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.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

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

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник ОГБПОУ «КТПРТ» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с ОГБПОУ «КТПРТ», или намеревающейся установить такие отношения.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник ОГБПОУ «КТПРТ» принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений ОГБПОУ «КТПРТ» со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

5. Работник ОГБПОУ «КТПРТ» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с ОГБПОУ «КТПРТ» или намеревается установить такие отношения.

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

Способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

7. Работник ОГБПОУ «КТПРТ» уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений ОГБПОУ «КТПРТ» со

сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

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

8. Работник ОГБПОУ «КТПРТ» 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.

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