

СОГЛАСОВАНО

на заседании комиссии по противодействию
коррупции
ГБПОУ «Магаданский политехнический
техникум»

Протокол № 05 от « 02 » сентября 2019г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ
«Магаданский политехнический техникум»

Р.А. Федорчук

Приказ от « 02 » сентября 2019г. № 293/1



ПОЛОЖЕНИЕ

о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ГБПОУ «Магаданский политехнический техникум»

1. Цели и задачи Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) в ГБПОУ «Магаданский политехнический техникум» (далее – Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

1.2. Положение – это локальный нормативный документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которого он является.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

3.1. Перед организацией, желающей принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стоит сложная задача соблюдения баланса между интересами организации как единого целого и личной заинтересованности работников организации.

3.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

– обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

– индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

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

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

4.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
– разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде и/или в устной форме при необходимости с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в Учреждении ведёт Комиссия по противодействию коррупции в ГБПОУ «Магаданский политехнический техникум» и/или комиссия по порядку урегулирования выявленного конфликта интересов.

4.5. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами комиссии по противодействию коррупции в ГБПОУ «Магаданский политехнический техникум» и/или комиссии по порядку урегулирования выявленного конфликта интересов с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. Итогом урегулирования конфликта интересов могут стать следующие решения:

4.6.1. Решение, что сведения, которые были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования.

4.6.2. Решение, что конфликт интересов имеет место, при этом могут использоваться различные целесообразные способы его разрешения, в том числе:

- 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.

4.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 Учреждения.

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

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

5.2. Работники Учреждения при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей обязаны:

- руководствоваться интересами Учреждения без учёта своих личных интересов;
 - избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
-