

Номер документа	Дата составления
18-ОД	02.04.2021

ПРИКАЗ

о введении в действие локальных нормативных актов

В соответствии с изменениями в Федеральном законе от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями, внесенными Федеральным законом от 31.07.2020 № 259-ФЗ в Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие следующие локальные нормативные акты ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П.П.Аносова»:

П – 49 – 21 Кодекс о нормах профессиональной этики педагогических работников;

П – 40 – 21 Положение о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

П – 78 – 21 Положение о порядке информирования работодателя о возникновении конфликта интересов и его урегулирования с работниками;

П – 76 – 21 Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов;

П – 77 – 21 Кодекс этики и служебного поведения для работников;

П – 23 – 21 Положение об индивидуальных проектах студентов;

П – 21 – 21 Положение о Телефоне «Горячей линии» по вопросам противодействия коррупции;

П – 30 – 21 Положение о оценке коррупционных рисков;

П – 47 – 21 Положение о зачётной книжке;

П – 04 – 21 Положение о журнале учебных занятий;

П – 53 – 21 Правила внутреннего распорядка общежития;

П – 22 – 21 Положение об общежитии;


П – 05 – 21 Положение о церемонии «Парад звезд».

2. Контроль за исполнением приказа возложить на начальника ОКиК Ледневу Елену Борисовну.

Директор



В.В.Сидоров

<p>государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Златоустовский индустриальный колледж им.П.П.Аносова»</p>	<p>Утверждаю: Директор В.В.Сидоров 2021г.</p> 
---	---

Введено в действие приказом
от 02.04.2021 № 18 – ОД

П – 78 – 21

**Положение о порядке информирования работодателя
о возникновении конфликта интересов и его урегулирования с работниками
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения «Златоустовский индустриальный колледж им. П.П.Аносова»**

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано на основании Федерального закона от 29.12.2012 №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями, внесенными Федеральным законом от 24.03.2021 № 51 – ФЗ; Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273 – ФЗ «О противодействии коррупции» с изменениями, внесенными Федеральным законом от 31.07.2020 № 259 – ФЗ;

1.2 Настоящее Положение определяет порядок уведомления работниками работодателя о возникновении или возможности возникновения конфликта интересов, перечень сведений, содержащихся в уведомлении, порядок регистрации уведомлений, организацию проверки сведений, указанных в уведомлении, и порядок урегулирования выявленного конфликта интересов в ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П.П.Аносова» (далее – профессиональная образовательная организация - ПОО);

1.3 Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников ПОО и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого ПОО;

1.4 Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения;

1.5 Используемые в положении понятия и определения:

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П.П.Аносова».

Под **личной заинтересованностью работника**, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника, членов его семьи, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами;

1.6 Действие Положения распространяется на всех работников ПОО вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать данное Положение также физические лица, сотрудничающие с ПОО.

II. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1 В основу работы по управлению конфликтом интересов в ПОО положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ПОО при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ПОО и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника ПОО от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен).

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

3.1 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 ПОО – 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;

3.2 Раскрывать возникший или потенциальный конфликта интересов;

3.3 Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов;

3.4 Работник ПОО, 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.

IV. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ПОО и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения конфликта интересов

4.1 В ПОО возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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;

4.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде (уведомление);

4.3 В уведомлении указывается:

- фамилия, имя, отчество работника, направившего уведомление;
- должность;

– информация о ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами ПОО (излагается в свободной форме);

– информация о личной заинтересованности работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, о возможности получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц;

– дата подачи уведомления;

4.4 Уведомление, поданное работником ПОО, подписывается им лично;

4.5 Регистрация уведомлений осуществляется секретарем комиссии по соблюдению требований к служебному поведению ПОО (далее – Комиссия) в журнале учета уведомлений о возникновении конфликта интересов, хранящемся в ОК;

4.6 На уведомлении ставится отметка секретарем Комиссии о поступлении с указанием даты и регистрационного номера по журналу. На копии уведомления делается письменная отметка о дате и времени получения уведомления;

4.7 ПОО берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов;

4.8 Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для ПОО рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге 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.

4.9 Комиссия может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место. В этом случае использовать различные способы его разрешения, в том числе:

– ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника ПОО;

– добровольный отказ работника ПОО 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 ПОО;

– увольнение работника из ПОО по инициативе работника;

– увольнение работника по инициативе директора ПОО 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 по договоренности ПОО и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования;

4.11 Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены Комиссии, принимавшие участие в заседании. Решения Комиссии носят для директора ПОО рекомендательный характер;

4.12 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 ПОО;

V. Меры предотвращения или урегулирования конфликта интересов

5.1 Директор ПОО в целях предотвращения или урегулирования конфликта интересов вправе изменить должностное или служебное положение работника, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей;

5.2 Директор ПОО рассматривает вопрос о несоблюдении работником требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, по итогам чего принимает одно из следующих решений:

- установить, что работник соблюдал требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов;
- установить, что работник не соблюдал требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов.

В этом случае директор ПОО указывает работнику на недопустимость нарушения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, либо применяет к работнику конкретную меру ответственности.

VI. Ответственность работников ПОО за несоблюдение положения о конфликте интересов

6.1 Для предотвращения конфликта интересов работникам ПОО необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения для работников, Кодексу о нормах профессиональной этики педагогических работников ПОО;

6.2 За неприятие 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.

Принято Советом ПОО
Протокол № 132 от 01.04. 2021