

Краевое государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Заринский политехнический техникум»

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Совета  
учреждения  
\_\_\_\_\_ А.М. Зыбин  
« \_\_ » \_\_\_\_\_ 2015г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор КГБПОУ «Заринский  
политехнический техникум»  
\_\_\_\_\_ Т.В. Цаберябая  
\_\_\_\_\_ 2015 г.



Локальный акт № 82

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**конфликте интересов**  
**в КГБПОУ «Заринский политехнический техникум»**

Заринск 2015

## Содержание

1. Назначение и область применения
2. Общие положения
3. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов
4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов
5. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

### **I. Назначение и область применения**

Настоящее положение регламентирует деятельность по порядку выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Заринский политехнический техникум» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Документ обязателен к применению в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Заринский политехнический техникум» (далее Учреждение).

### **II. Общие положения**

2.1. Настоящее Положение составлено в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 03.08.2015 № 1322 «Об утверждении плана реализации в Главном управлении образования и молодежной политики Алтайского края и подведомственных ему учреждениях решений антикоррупционной комиссии Алтайского края», Примерным положением о конфликте интересов работников краевых государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования и молодежной политики Алтайского края, утвержденным приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 30.09.2015 № 1665.

2.2. Настоящее положение о конфликте интересов работников (далее - Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников КГБПОУ «Заринский политехнический техникум» (далее – Учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) руководителя, работника (далее - Работника) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой

возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами колледжа, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Под личной заинтересованностью работника Учреждения понимается возможность получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.4. Действие настоящего Положения распространяется на лиц, являющихся работниками Учреждения, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц, состоящих с Учреждением в гражданско-правовых правоотношениях.

2.5. Действие настоящего Положения не распространяется на педагогических работников Учреждения. Порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов педагогических работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, а также порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений устанавливаются в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения работников Учреждения под роспись. Ответственность за ознакомление с настоящим Положением работников Учреждения, в том числе поступающих на работу, возлагается на структурное подразделение или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении.

### **III. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

3.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

#### **IV. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1 В Учреждении 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;

4.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме, указанной в приложении к настоящему Положению. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, а также за рассмотрение представленных сведений о конфликте интересов является структурное подразделение или должностные лица Учреждения, ответственные за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении.

4.4. Сведения о конфликте интересов изучаются структурным подразделением или должностными лицами Учреждения, ответственными за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении, по результатам проверки которых должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.5. Рассмотрение сведений о конфликте интересов осуществляется конфиденциально.

4.6. В случае, если рассматриваемая ситуация является конфликтом интересов, структурное подразделение или должностные лица Учреждения, ответственные за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении, ставят в известность директора Учреждения.

4.7. В случае, если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 Учреждения;
- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

4.8. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

#### **V. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

5.1. При принятии решений по выполнению своих должностных обязанностей работник Учреждения обязан:

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