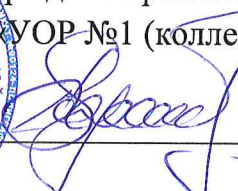


Государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Училище олимпийского резерва №1 (колледж)»
(ГАПОУ СО «УОР №1 (колледж)»)

г. Екатеринбург




Утверждено приказом директора ГАПОУ
СО «УОР №1 (колледж)»

 /С.В. Степанов/

Приложение № 2 к приказу № 122-О от
«28» декабря 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ
ГАПОУ СО «УОР № 1 (колледж)»**

Разработано:
Заместитель директора по
организационно-правовой
работе

 А.А. Гончарова

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Училище олимпийского резерва № 1 (колледж)» (далее — Положение, Учреждение) устанавливает порядок выявления, раскрытия и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

— Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

— Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 48, часть 3 — конфликт интересов педагогического работника);

— Трудовым кодексом Российской Федерации;

— Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждёнными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

— Положением об антикоррупционной политике ГАПОУ СО «УОР № 1 (колледж)».

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения независимо от занимаемой должности, а также на лиц, выполняющих работу или оказывающих услуги Учреждению на основании гражданско-правовых договоров, если это предусмотрено соответствующими договорами.

1.4. Целью настоящего Положения является своевременное выявление и урегулирование конфликта интересов в деятельности Учреждения и его работников как одного из ключевых способов предупреждения коррупции.

1.5. Задачами настоящего Положения являются:

— соблюдение баланса между интересами Учреждения и личной заинтересованностью его работников;

— ограничение влияния частных интересов и личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения;

— формирование культуры открытого и своевременного раскрытия информации о конфликте интересов.

2. Основные понятия и определения

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника 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 причинить

вред правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения (статья 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ).

Конфликт интересов педагогического работника — 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 (часть 3 статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Личная заинтересованность работника — заинтересованность работника, связанная с возможностью 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.

Потенциальный конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность работника ещё не повлияла на исполнение им трудовых обязанностей, однако при определённых условиях может повлиять.

Заинтересованные лица — руководитель (заместители руководителя) Учреждения, если они состоят в трудовых отношениях с другими организациями или гражданами, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для Учреждения, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Учреждения.

Возможности Учреждения — принадлежащие Учреждению имущество, имущественные и неимущественные права, возможности в области уставной деятельности, информация о деятельности и планах Учреждения, имеющая для него ценность.

Руководство Учреждения — директор Учреждения и его заместители.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

Принципами управления конфликтом интересов в Учреждении являются:

— обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

— индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных и иных рисков для Учреждения 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 при урегулировании конфликта интересов;

— защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) Учреждением;

— соразмерность применяемых мер урегулирования конфликта интересов степени его значимости и вероятности причинения вреда интересам Учреждения.

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов. Ограничения и запреты

4.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов все работники Учреждения обязаны:

— при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения — без учёта своих личных интересов и интересов своих родственников и иных связанных лиц;

— избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

— незамедлительно сообщать директору Учреждения или лицу, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений, о возможности возникновения либо о возникшем конфликте интересов (раскрывать реальный или потенциальный конфликт интересов);

— содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.2. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности, и не должны использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных уставом Учреждения.

4.3. В случае если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть Учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и Учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки, оно обязано сообщить о своей заинтересованности учредителю Учреждения — Министерству физической культуры и спорта Свердловской области — до момента принятия решения о заключении сделки.

4.4. Работник Учреждения не вправе оказывать платные услуги (в том числе образовательные) обучающимся в Учреждении, если это приводит к конфликту интересов работника.

4.5. Работникам Учреждения запрещается использовать свою трудовую (в том числе образовательную, воспитательную и иную) деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим действующему законодательству Российской Федерации.

4.6. Все работники обязаны незамедлительно информировать руководство Учреждения обо всех случаях возникновения у них конфликта интересов. В случае нахождения работника в момент возникновения конфликта интересов вне рабочего места (в командировке, отпуске и т.п.) он обязан информировать руководство Учреждения незамедлительно по прибытии на работу.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и его урегулирования

5.1. Раскрытие информации о конфликте интересов осуществляется в письменной форме путём подачи уведомления директору Учреждения или лицу, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений. Первоначальное раскрытие конфликта интересов допускается и в устной форме, но с обязательной последующей фиксацией в письменной форме.

5.2. Уведомление о конфликте интересов должно содержать:

- фамилию, имя, отчество и должность работника, направляющего уведомление;
- описание ситуации, которая является или может являться конфликтом интересов;
- сведения о характере личной заинтересованности работника (имущественной, родственной, иной);
- предложения по урегулированию конфликта интересов (при наличии);
- дату составления уведомления и подпись работника.

5.3. Видами раскрытия информации о конфликте интересов являются:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация о конфликте интересов изучается директором Учреждения, после чего тщательно проверяется по его поручению лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений, с целью оценки серьёзности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Проверка и рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов осуществляются конфиденциально.

5.5. По результатам проверки и рассмотрения поступившей информации о конфликте интересов принимается одно из следующих заключений:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов;
- конфликт интересов имеет место, — в этом случае Учреждением применяются способы его разрешения, предусмотренные настоящим Положением.

5.6. Способы разрешения конфликта интересов в Учреждении являются:

- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- добровольный отказ работника 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 исполнения должностных обязанностей, 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 с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по его инициативе или по соглашению сторон;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Указанный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договорённости Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы его урегулирования.

5.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов Учреждение выбирает наиболее соразмерную меру его урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жёсткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или когда более мягкие меры оказались недостаточно эффективными.

5.8. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

6. Особенности урегулирования конфликта интересов педагогических работников

6.1. Конфликт интересов педагогического работника рассматривается комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.2. Порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

6.3. Педагогический работник обязан незамедлительно уведомить директора Учреждения о возникновении конфликта интересов педагогического работника или о возможности его возникновения.

7. Ответственность за несоблюдение настоящего Положения

7.1. Работник, нарушивший требования настоящего Положения — в том числе своевременно не уведомивший о возникшем или потенциальном конфликте интересов, — несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Несоблюдение работником обязанности раскрыть конфликт интересов, а равно умышленное создание условий для возникновения конфликта интересов в целях извлечения личной выгоды или выгоды третьих лиц является основанием для применения к нему мер дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

7.3. Лица, ответственные за реализацию настоящего Положения, несут персональную ответственность за ненадлежащее исполнение своих обязанностей в сфере урегулирования конфликта интересов.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором Учреждения и действует бессрочно до его отмены или замены.

8.2. Все работники Учреждения знакомятся с настоящим Положением под подпись при приёме на работу, а также при внесении изменений в Положение.

8.3. Форма уведомления о конфликте интересов утверждается директором Учреждения в качестве приложения к настоящему Положению.

8.4. Изменения в настоящее Положение вносятся приказом директора Учреждения в случае изменения законодательства Российской Федерации или по иным основаниям, обусловленным практикой применения Положения.

Приложение № 1 к Положению о конфликте интересов работников ГАПОУ СО «УОР № 1 (колледж)»

Директору ГАПОУ СО «УОР № 1 (КОЛЛЕДЖ)»

Степанову С.В.

от _____

(ФИО работника)

должность: _____

Уведомляю о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов:

1. Описание ситуации, являющейся (способной являться) конфликтом интересов:

2. Характер личной заинтересованности (имущественная, родственная, иная):

3. Предлагаемые меры по урегулированию конфликта интересов:

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(расшифровка подписи)