

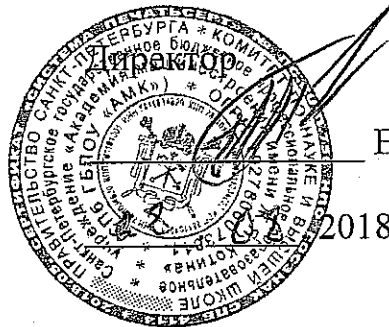


**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
КОМИТЕТ ПО НАУКЕ И ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ**

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Академия машиностроения имени Ж.Я. Котина»

**УТВЕРЖДАЮ**

<b>ПРИНЯТО</b> на Педагогическом совете СПб ГБПОУ «Академия машиностроения имени Ж.Я. Котина» Протокол № <u>1</u> « <u>28</u> » <u>08</u> 20 <u>18</u> г.
--



Е.В. Платонов

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке работы по предотвращению конфликта интересов  
и при возникновении конфликта интересов педагогического работника  
при осуществлении им профессиональной деятельности**

Санкт-Петербург

2018

## Лист согласования

Внутренний документ "Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов."

Должность	ФИО	Результат	Дата	Комментарий
Начальник секретариата	Выграненко Людмила Ивановна	Согласовано	25.06.2018	
Заместитель директора по экономике и финансам	Ищенко Татьяна Алексеевна	Согласовано с замечаниями	25.06.2018	Текст поправила на 12 шрифт. Прошу во всех документах придерживаться общего правила, заголовки, 14 шрифт, основной текст 12
Начальник отдела кадров	Мышенкова Инна Антоновна	Согласовано	26.06.2018	
Начальник юридического отдела	Соболева Жанна Борисовна	Согласовано	28.06.2018	

*Ищенко Татьяна*

## Содержание

1. <u>Общие положения</u> .....	3
2. <u>Нормативные ссылки</u> .....	3
3. <u>Термины, определения, обозначения и сокращения</u> .....	3
4. <u>Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении</u> .....	4
5. <u>Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов</u> .....	4
6. <u>Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов</u> .....	5
7. <u>Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений</u> .....	5

## **1 Общие положения**

1.1 Настоящее положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности (далее-Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у педагогических работников в ходе выполнения ими трудовых функций, что является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Академия машиностроения имени Ж.Я. Котина» (далее - Учреждение).

1.2 Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений. Установление порядка и условий проведения аттестации руководящих работников образовательного Учреждения относится к компетенции образовательного Учреждения.

1.3 Основные задачи положения:

1.3.1 соблюдение баланса между интересами Учреждения как единого целого и личной заинтересованностью работников Учреждения;

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

1.3.3 профилактика конфликта интересов педагогического работника, при котором 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

## **2 Нормативные ссылки**

2.1 Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

2.2 Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации».

## **3 Термины, определения, обозначения и сокращения**

3.1 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 (представителя Учреждения) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

3.2 Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

3.2.1 по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

3.2.2 по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

3.2.3 по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

3.3 Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

3.4 Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) – заинтересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем Учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

## **4 Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении заложены следующие принципы:

4.1 обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов

4.2 индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование

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

4.4 соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов

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

## **5 Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1 В Учреждении установлено несколько видов раскрытия конфликта интересов раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу:

5.1.1 раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность

5.1.2 разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов

5.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3 Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4 Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Учреждение 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.

5.5 Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов существует и необходимо применить и использовать различные способы его разрешения:

Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности

5.5.1 ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника

5.5.2 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

5.5.3 пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника

5.5.4 временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями

5.5.5 перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов

5.5.6 передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление

5.5.7 отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения

5.5.8 увольнение работника из Учреждения по инициативе работника

5.5.9 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

5.6 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности со стороны Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.7 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.

## **6 Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

6.1 Работник обязан в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов руководствоваться:

6.1.1 интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей

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

6.1.3 раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов

6.1.4 содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **7 Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

7.1 Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является неотъемлемым элементом в реализации антикоррупционной политики.

7.2 Ответственным лицом может быть непосредственный руководитель, в подчинение которого находится работник, директор Учреждения, первый заместитель или заместитель директора, начальник отдела кадров, начальник юридического отдела или юрисконсульт, а также лицо, ответственное за противодействие коррупции, назначенное приказом директора.