Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области
«Тольяттинский социально-экономический колледж»

Рассмотрено
на заседании Совета колледжа
протокол № 8 от 30.10.2019г.
протокол № 8 от 26.08.2022г.

Утверждено
приказом директора ГБПОУ «ТСЭК»
№ 08-01/294 от 27.12.2019г.

Актуализировано
приказом директора ГБПОУ «ТСЭК»
№ 08-01/168 от 31.08.2022г.

Рассмотрено
на заседании выборного органа первичной профсоюзной организации
протокол № 174 от 26.08.2022г.

ЭП
ГБПОУ" ТСЭК"
2023-11-10 16:04:11

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Тольяттинский социально-экономический колледж» (ГБПОУ «ТСЭК»)

г.Тольяттти-2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящие рекомендации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов при осуществлении трудовой деятельности в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Тольяттинский социально-экономический колледж» (ГБПОУ «ТСЭК») (далее - рекомендации) подготовлены для оказания методической помощи работникам, руководителям структурных подразделений и Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов по вопросам предотвращения и урегулирования конфликта интересов в ГБПОУ «ТСЭК» (далее - конфликт интересов).

1.2. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ - это ситуация, при которой личная заинтересованность 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 граждан, организаций, общества или государства способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства (часть 1 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон «О противодействии коррупции»).

1.3. Признаки конфликта интересов:

- наличие личной заинтересованности (прямой или косвенной) работника;
- влияние или угроза влияния личной заинтересованности работника на исполнение им должностных (служебных) обязанностей;
- возникновение или возможность возникновения противоречия между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

1.4. ЛИЧНАЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ - возможность 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 (часть 2 статьи 10 Федерального закона «О противодействии коррупции»).

1.5. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ - взаимосвязанные действия работников, руководителей структурных подразделений, Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия), администрации ГБПОУ «ТСЭК», направленные на недопущение ситуации, приводящей к возникновению конфликта интересов (предотвращение конфликта интересов), и разрешение ситуации, при которой такой конфликт уже возник (урегулирование конфликта интересов).

2. Меры, принимаемые работниками, руководителями структурных подразделений и Комиссией по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

2.1. Работникам следует:

2.1.1. При исполнении должностных обязанностей:

а) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

б) проявлять бдительность и внимательность в целях недопущения конфликта интересов, своевременно определять ситуации, которые могут привести к его возникновению.

2.1.2. При возникновении ситуации, которая может привести к конфликту интересов:

а) незамедлительно письменно доложить об этом руководителю структурного подразделения, в подчинении которого они находятся;

б) по возможности предложить руководителю структурного подразделения меры по предотвращению конфликта интересов.

К мерам по предотвращению конфликта интересов могут относиться: изменение (снятие) конкретной задачи, выполняемой работником в рамках исполнения должностных обязанностей, изменение должностных обязанностей работника, его назначение на другую должность, иные меры в зависимости от сложившейся ситуации.

2.1.3. При возникновении конфликта интересов:

а) принять всевозможные меры по отказу от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

Отказ от выгоды является мерой по урегулированию конфликта интересов, принимаемой работником. При отказе от выгоды иные меры по урегулированию конфликта интересов по решению Комиссии могут не приниматься.

б) письменно доложить о возникновении конфликта интересов и отказе от выгоды руководителю структурного подразделения, в подчинении которого они находятся;

в) при необходимости предложить руководителю структурного подразделения меры по урегулированию конфликта интересов.

Для урегулирования конфликта интересов могут быть применены меры, используемые для предотвращения конфликта интересов.

2.2. Руководителям структурных подразделений следует:

2.2.1. При исполнении должностных обязанностей:

а) на постоянной основе проводить работу с работниками в целях предопределения в их жизнедеятельности ситуаций, вследствие которых может возникнуть конфликт интересов;

б) выявлять проблемы служебного и личного характера, возникающие у работников и способные негативно отразиться на исполнении ими своих должностных обязанностей, и оказывать работникам, исходя из своих возможностей, помощь в разрешении данных проблем;

в) анализировать и оценивать объективность и беспристрастность исполнения работниками своих должностных обязанностей;

г) принимать меры по повышению антикоррупционного сознания работников и стимулировать их антикоррупционную активность;

д) готовить соответствующие представления о поощрении работников, отличившихся в предотвращении и урегулировании конфликта интересов и надлежащем исполнении других обязанностей, связанных с осуществлением трудовой деятельности;

ж) участвовать в выявлении конфликта интересов, возникших у работников, которые не предпринимают меры по его предотвращению и урегулированию (не сообщают о нем в установленном порядке);

з) инициировать проведение проверки соблюдения требований к служебному поведению в отношении работников, которые не предпринимают меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (не сообщают в установленном порядке о возникновении конфликта интересов (возможности его возникновения).

2.2.2. При получении письменного заявления работника о возможности возникновения конфликта интересов:

а) оценить и квалифицировать создавшуюся ситуацию;

б) определить целесообразность принятия мер по разрешению ситуации и их содержание;

в) после получения заявления работника:

подготовить, учитывая мнение работника, предложения по принятию мер по предотвращению конфликта интересов и соответствующих управленческих решений, которые оформить в письменном виде на заявлении работника;

согласовать данные предложения с Комиссией;

г) довести до работника принятое на основании предложений Комиссии ректором управленческое решение, подготовить и оформить необходимые материалы:

при изменении (снятии) с работника конкретной задачи, выполняемой им в рамках исполнения должностных обязанностей, - решение об этом;

при изменении должностных обязанностей работника - изменения в его должностной инструкции;

при назначении работника на другую должность – представление;

при принятии иных мер - письменное решение об этом;

д) доложить Комиссии о результатах реализации управленческого решения и предотвращения конфликта интересов;

е) передать заявление работника и иные материалы в кадровую службу колледжа для их приобщения к личному делу работника.

2.2.3. При получении заявления работника о возникновении конфликта интересов:

а) незамедлительно информировать о возникновении конфликта интересов кадровую службу колледжа для организации защиты работника и предотвращения вмешательства в его служебную деятельность;

б) определить, какие меры целесообразно принять для урегулирования конфликта интересов (в случае, если работник отказался от выгоды, оценить, является ли данная мера достаточной), после чего сообщить об этом в установленном порядке Комиссии;

в) при принятии Комиссией решения о недостаточности меры по урегулированию конфликта интересов, заключающейся в отказе от выгоды, и необходимости принятия иных мер выполнить действия, указанные в подпунктах «в» - «д» пункта 2.2.2 настоящих рекомендаций;

г) передать заявление работника и иные материалы в кадровую службу колледжа для их приобщения к личному делу работника.

2.3. Комиссии следует:

2.3.1. При исполнении своих полномочий:

а) организовать в ГБПОУ «ТСЭК» работу по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и обеспечить действенное участие в ней руководителей структурных подразделений ГБПОУ «ТСЭК»;

б) контролировать принятие в ГБПОУ «ТСЭК» мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и оценивать участие в этой работе руководителей структурных подразделений ГБПОУ «ТСЭК»:

в) готовить соответствующие предложения о поощрении работников, отличившихся в предотвращении и урегулировании конфликта интересов и надлежащем исполнении других обязанностей, связанных с осуществлением трудовой деятельности;

г) ходатайствовать перед директором о назначении проверок соблюдения требований к служебному поведению в отношении работников, которые не предпринимают меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (не сообщают в установленном порядке о возникновении конфликта интересов (возможности его возникновения);

д) готовить предложения о привлечении к ответственности работников, нарушивших обязанность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов или других обязанностей, связанных с осуществлением трудовой деятельности;

е) определять целесообразность привлечения к ответственности руководителей структурных подразделений, проводивших неэффективную работу по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в подчиненных подразделениях.

2.3.2. При получении заявления работника о возможности возникновения конфликта интересов и соответствующих предложений руководителей структурных подразделений:

а) рассмотреть предлагаемые руководителем структурного подразделения меры по предупреждению конфликта интересов, подготовить предложения директору для принятия необходимого управленческого решения;

б) контролировать ход реализации управленческого решения.

2.3.3. При получении заявления работника о возникновении конфликта интересов:

а) рассмотреть предлагаемые руководителем структурного подразделения меры по урегулированию конфликта интересов, подготовить предложения директору для принятия необходимого управленческого решения и принять меры для его последующего осуществления (в случае, если работник отказался от выгоды, определить, является ли данная мера достаточной);

б) при необходимости контролировать ход реализации управленческого решения;

в) при необходимости обеспечить принятие мер реагирования в отношении лиц, способствующих появлению у работника личной заинтересованности.