

16 марта 1941г.  ГПОУ «ЧТКУ»	Положение о конфликте интересов в ГПОУ «ЧТКУ»	Количество страниц 6
	ГПОУ «ЧТКУ» - ООД	

РАССМОТРЕНО на Общем собрании
коллектива ГПОУ «ЧТКУ»

Протокол № 1
3 сентября 20 25

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ГПОУ «ЧТКУ»

О.А. Лаптева
4 сентября 20 25

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом ГПОУ «ЧТКУ»

Председатель В.В. Лунегова
3 сентября 20 25

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
В ГОСУДАРСТВЕННОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
«ЧИТИНСКОЕ ТОРГОВО-КУЛИНАРНОЕ УЧИЛИЩЕ»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
В ГОСУДАРСТВЕННОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
«ЧИТИНСКОЕ ТОРГОВО-КУЛИНАРНОЕ УЧИЛИЩЕ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Читинское торгово-кулинарное училище» (далее – ГПОУ «ЧТКУ», Училище) 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», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 2024 г., в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Училища.

1.2. Основной задачей деятельности ГПОУ «ЧТКУ» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Училища на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Училища влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Училища, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Училища.

1.4. Личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) директором Училища и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Училища и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Училища, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Училища под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления предотвращением урегулированием конфликта интересов

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГПОУ «ЧТКУ» осуществляется на основании следующих основных принципов:

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

3. Обязанности работника Училища в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник Училища при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы Училища;
- руководствоваться интересами Училища 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.

3.2. Работник Училища при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Училища или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных Уставом ГПОУ «ЧТКУ».

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ГПОУ «ЧТКУ»

4.1. В случае возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может

привести к конфликту интересов, работник Училища обязан, как только ему станет об этом известно, представить директору сведения.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Директором Училища из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется специально создаваемой Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

4.4.1. Заседание комиссии проводится в присутствии работника ГПОУ «ЧТКУ», в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов и заслушиваются его пояснения;

4.4.2. Заседание Комиссии может проводиться в отсутствие работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов, в случае если работник, намеревающийся лично присутствовать на заседании Комиссии и надлежащим образом извещенный о времени и месте его проведения, не явился на заседание Комиссии;

4.4.3. Члены Комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии;

4.4.4. По итогам рассмотрения уведомления Комиссия принимает одно из следующих решений:

1) признать, что при исполнении работником ГПОУ «ЧТКУ» должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;

2) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов.

В этом случае Комиссия рекомендует работнику и директору ГПОУ «ЧТКУ» принять меры по урегулированию конфликта интересов или по предотвращению его возникновения;

3) установить, что работник ГПОУ «ЧТКУ» не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае комиссия рекомендует директору указать работнику на недопустимость нарушения требований об урегулировании конфликта интересов либо применить к нему меру ответственности, предусмотренную нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.4.5. Решения Комиссии принимаются тайным голосованием (если Комиссия не примет иное решение) простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии.

В случае равенства голосов членов Комиссии решающим является голос председательствующего на заседании Комиссии.

4.4.6. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены Комиссии, принимавшие участие в ее заседании.

4.5. ГПОУ «ЧТКУ» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Училища рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

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

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Училища 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 выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- увольнение работника из Училища по инициативе работника;
- 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.

4.10. 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 Училища.

4.11. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение рассматривается на общем собрании Училища и утверждается решением директора Училища. Положение вступает в силу с момента его утверждения.

5.2. Внесение изменений или дополнений в настоящее Положение вносится по мере необходимости.

5.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.