

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

Иркутской области

«СВИРСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕХАНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

Рассмотрено на заседании
Трудового коллектива
ГБПОУ «СЭМТ»
18.10.2025г. Протокол № 51

Утверждено
приказом директора ГБПОУ «СЭМТ»
№ 162 от 20.10.2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ДЕКЛАРАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

Введено взамен Положения о конфликте интересов версия 2, ПКИР-133-17.04.2024 г.

Дата введения в действие 20.10.2025 г., приказ по техникуму № 162 от 20.10.2025 г.

Настоящий документ является внутренним документом ГБПОУ «СЭМТ».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Сви́рский электромеханический техникум» (далее - Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБПОУ «СЭМТ» (далее - техникум) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», на основе Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 года.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников техникума вне зависимости от занимаемой должности.

1.4. Положение доводится до сведения всех работников техникума. Работники, принимаемые на работу в техникум, в обязательном порядке знакомятся с Положением при заключении трудового договора.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Целью Положения является своевременное выявление и урегулирование конфликта интересов в деятельности техникума и его работников как один из важнейших способов предупреждения коррупции.

2.2. Задачами Положения являются:

- соблюдение баланса между интересами техникума как единого целого и личной заинтересованности его работников;
- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3. ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ

В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

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 ненадлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

Личная заинтересованность работника - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником, 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, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Декларация о конфликте интересов – письменное заявление работника, подаваемое в порядке, установленном настоящим Положением, в котором он сообщает о возникшей или потенциальной личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Заинтересованные лица - руководитель (заместитель руководителя) Техникума, 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 Техникума, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Техникумом, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Техникума.

Возможности Техникума - принадлежащие Техникуму имущество, имущественные и неимущественные права, возможности в области предпринимательской деятельности, информация о деятельности и планах Техникума, имеющая для него ценность.

Руководство Техникума - директор Техникума и его заместители.

4. ПРИНЦИПЫ РАСКРЫТИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ТЕХНИКУМЕ

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Техникуме положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов техникума и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) техникумом.

5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕМ, РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.

ОГРАНИЧЕНИЯ И ЗАПРЕТЫ, НАЛАГАЕМЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов все работники техникума обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам выполнении своих трудовых функций руководствоваться интересами техникума - без учета своих личных интересов и интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов при осуществлении трудовых обязанностей;
- сообщать руководству техникума о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов (раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов);
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.2. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы техникума, прежде всего в отношении целей его деятельности, и не должны использовать возможности техникума или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных Уставом техникума. В случае если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть техникум, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и техникума в отношении существующей или предполагаемой сделки:

- оно обязано сообщить о своей заинтересованности в министерство образования Иркутской области, осуществляющее функции и полномочия учредителя техникума, до момента принятия решения о заключении сделки.
- сделка должна быть одобрена управляющим советом техникума или министерством образования Иркутской области.

5.3. Педагогический работник техникума не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в техникуме, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

5.4. Педагогическим работникам техникума запрещается использовать образовательную 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, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим конституции

Российской Федерации.

5.5. В целях защиты своих прав обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся самостоятельно или через своих представителей вправе обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, по вопросу о наличии или об отсутствии конфликта интересов педагогического работника.

5.6. Все работники техникума обязаны незамедлительно информировать руководство техникума обо всех случаях возникновения у них конфликта интересов посредством подачи Декларации о конфликте интересов с регистрацией данного сообщения в журнале регистрации уведомлений о фактах возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение 1). В случае нахождения работника в момент возникновения конфликта интересов вне рабочего места (в командировке, отпуске и т.п.), он обязан информировать об этом руководство техникума незамедлительно по прибытии на работу.

6. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ И ПОДАЧИ ДЕКЛАРАЦИИ

6.1. Раскрытие информации о конфликте интересов осуществляется работником путем подачи **Декларации о конфликте интересов** (форма приведена в Приложении №2) ответственному лицу.

6.2. Подача Декларации осуществляется в следующих случаях:

- **При приеме на работу** – в течение месяца со дня заключения трудового договора.
- **При назначении на новую должность** – в течение месяца со дня назначения.
- **В ежегодном порядке** – в течение первого квартала текущего календарного года за предыдущий год.
- **Во внеочередном порядке** – незамедлительно при возникновении конкретной ситуации, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6.3. Декларация подается работником в письменной форме на бумажном носителе **лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в техникуме** (специалисту по кадрам).

6.4. Ответственное лицо обязано зарегистрировать полученную Декларацию в **Журнале регистрации уведомлений** (Приложение №1) в день ее получения.

6.5. При определении наличия или отсутствия конфликта интересов необходимо учитывать одновременное наличие следующих обстоятельств:

1. наличие личной заинтересованности;
2. фактическое наличие у работника полномочий для реализации личной заинтересованности;
3. наличие связи между получением (возможностью получения) доходов или выгод работником и (или) лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, и реализацией (возможной реализацией) работником своих полномочий.

6.6. Раскрытие информации о конфликте интересов осуществляется в письменной форме. Однако первоначальное раскрытие конфликта интересов допускается и в устной форме, но с обязательной последующей фиксацией в письменной форме путем подачи Декларации.

6.7. Видами раскрытия информации о конфликте интересов являются:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

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

6.8. Проверка и рассмотрение представленных сведений, и урегулирование конфликта интересов осуществляется техником конфиденциально.

6.9. Письменное информирование руководства техникума об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов осуществляется путем передачи соответствующего заявления (Декларации) лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в техникуме, либо путем направления такого заявления по почте. При этом заявление должно содержать фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон направившего его лица, а также описание обстоятельств, при которых последнему стало известно об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов.

6.10. Поступившая информация о конфликте интересов изучается директором техникума, после чего тщательно проверяется по его поручению лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в техникуме, с целью оценки серьезности возникающих для техникума рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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

- заключение о том, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов;
- заключение о том, что конфликт интересов имеет место.

В последнем случае техником применяются способы его разрешения, предусмотренные настоящим положением.

7. ПОРЯДОК УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. Урегулирование конфликта интересов может осуществляться следующими способами: усиления контроля за исполнением работником трудовых обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов;

отстранения работника от совершения действий (принятия решений) в отношении юридического или физического лица, с которым связан его личный интерес;

ограничения доступа работника к информации, владение которой может привести к конфликту интересов;

перевода работника на другую работу как внутри структурного подразделения, так и в другое подразделение организации;

предложения работнику отказаться от полученной или предполагаемой к получению выгоды, являющейся причиной возникновения конфликта интересов.

7.2. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут применяться иные формы его урегулирования.

7.3. При разрешении имеющегося конфликта интересов техник выбирает наиболее «мягкую» меру его урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

7.4. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

7.5. 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 техникума.

7.6. На основании поданной Декларации ответственное лицо (специалист по кадрам) готовит материалы для рассмотрения директором техникума. По итогам рассмотрения в отношении работника применяются меры, предусмотренные п. 7.1 настоящего Положения, о чем работник уведомляется в письменной форме.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1 8.3 Непринятие работником техникума мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, может являться основанием для расторжения заключенного с ним трудового договора по инициативе работодателя, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (и.7.1 ст.81 Трудового кодекса РФ).

8.3 Заинтересованное лицо несет перед техникумом ответственность в размере убытков, причиненных им техникуму. Если убытки причинены техникуму несколькими заинтересованными лицами, их ответственность является солидарной.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

9.1 Настоящее положение вступает в силу с 20.10.2025 г. и действует бессрочно до принятия нового положения.

Приложение №1
к Положению о декларации о конфликте интересов
работников ГБПОУ «СЭМТ»

Министерство образования Иркутской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Иркутской области
«Свирский электромеханический техникум»
(ГБПОУ «СЭМТ»)

ЖУРНАЛ

регистрации уведомлений о фактах возникновения личной
заинтересованности, которая приводит или может привести к
конфликту интересов

Начат _____ 20__ г.

Окончен _____ 20__ г.

Приложение №2
к Положению о декларации о конфликте интересов
работников ГБПОУ «СЭМТ»

(Кому: Ф.И.О., должность)

от _____

(Ф.И.О., должность работника, место жительства, телефон)

Уведомление

о возникновении личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая приводит или может
привести к конфликту интересов

В соответствии с ч. 2 ст. 12 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

(предложения по урегулированию конфликта интересов)

К уведомлению прилагаю _____

(материалы, подтверждающие обстоятельства возникновения личной заинтересованности или конфликта интересов,
либо иные материалы, имеющие отношение к данным обстоятельствам)

_____ 20__ г. _____

Приложение № 3
к Положению о декларации о конфликте интересов
работников ГБПОУ «СЭМТ»

(Кому: Ф.И.О., должность)

от _____

(Ф.И.О., должность работника, место жительства, телефон)

ДЕКЛАРАЦИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

В соответствии с Положением о конфликте интересов работников ГБПОУ «СЭМТ»
заявляю о следующем:

1. ☐ Потенциальный конфликт интересов (личная заинтересованность, которая может привести к конфликту).

☐ Реальный конфликт интересов (личная заинтересованность, которая влияет на исполнение моих обязанностей).

(нужное отметить)

2. Обстоятельства возникновения личной заинтересованности:

(Развернутое описание ситуации)

3. Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

(Конкретный перечень обязанностей, процессов, решений)

4. Сведения о физических/юридических лицах, в отношении которых у меня имеется личная заинтересованность:

(ФИО, организация, характер связи – родственные, имущественные, корпоративные и т.д.)

5. Предлагаемые мной меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

(Мои предложения)

С Положением о декларации о конфликте интересов ознакомлен(а), ответственность за достоверность предоставленных сведений осознаю.

Дата «__» _____ 20__ г.

_____/_____/_____
(Подпись) (Расшифровка подписи)