

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
«Оренбургский государственный колледж»  
(ГАПОУ «ОГК»)

П Р И К А З

«13» июля 2022 г.

№ 299

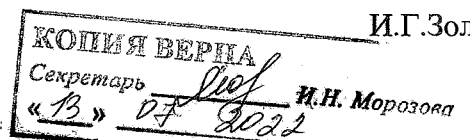
Об утверждении документации  
по противодействию коррупции

Исходя из целей и задач деятельности по предупреждению коррупции, методических рекомендаций министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Меры по предупреждению коррупции»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить процедуру информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов (Приложение №1 к настоящему Приказу).
2. Утвердить форму Уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение №2 к настоящему Приказу).
3. Утвердить процедуру защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации от формальных и неформальных санкций (Приложение №3 к настоящему Приказу).
4. Утвердить форму Журнала учета ознакомления лиц, принимаемых на коррупционно-опасные должности в организацию или замещающих указанные должности с требованиями законодательства о противодействии коррупции и локальными правовыми актами учреждения по предупреждению коррупции (Приложение №4 к настоящему Приказу).
5. Утвердить форму Журнала о регистрации уведомлений о фактах обращений в целях склонения работников учреждения к совершению коррупционных нарушений (Приложение №5 к настоящему Приказу).
6. Утвердить форму Журнала регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (Приложение №6 к настоящему Приказу).
7. Утвердить форму Журнала регистрации ежегодных деклараций о возможной личной заинтересованности при осуществлении закупок товаров, работ и услуг (Приложение №7 к настоящему Приказу).
8. Утвердить форму Журнала регистрации информации о ставших известным работнику случаях совершения коррупционных правонарушений (Приложение №8 к настоящему Приказу).
9. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор ГАПОУ «ОГК»



И.Г.Золкина

**Процедура информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов**

1. В целях недопущения любой возможности возникновения конфликта интересов работник обязан уведомить работодателя и своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

2. Уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (далее - Уведомление) составляется по образцу утвержденному ГАПОУ «ОГК».

3. В течение одного рабочего дня Уведомление подлежит обязательной регистрации в специальном Журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, который должен быть прошит, пронумерован и заверен печатью.

4. Уполномоченное лицо, ответственный по приказу, докладывает работодателю о поступившем Уведомлении.

5. По результатам рассмотрения Уведомления работодатель (уполномоченное лицо) принимает одно из следующих решений:

- об отсутствии конфликта интересов;
- о наличии конфликта интересов и необходимости принятия мер по его урегулированию;
- об организации проверки содержащихся в Уведомлении сведений.

6. Проверка содержащихся в Уведомлении сведений проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7. Материалы проверки докладываются работнику, ответственными за реализацию полномочий в сфере противодействия коррупции, работодателю (уполномоченному им лицу) для принятия решения о направлении Уведомления и результатов проверки, содержащихся в нем сведений в соответствующую комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

8. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9. В учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

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

10. С целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов в учреждении используются следующие способы его разрешения:

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

- 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 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 своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по его инициативе;
- 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.

Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

11. В учреждении предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

12. Поступившая информация проверяется руководителем учреждения с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

13. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

14. В случае несоблюдения настоящего Положения работники несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации

ФОРМА

Директору ГАПОУ «ОГК»  
Золкиной И.Г.

от \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., замещаемая должность)

### УВЕДОМЛЕНИЕ

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

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении  
должностных (трудовых) обязанностей, которая приводит / может привести (нужное  
подчеркнуть) к конфликту интересов.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной  
заинтересованности:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта  
интересов:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(подпись лица, (расшифровка  
подписи)

направляющего уведомление)

**Процедура защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации от формальных и неформальных санкций**

1. Защита работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, от формальных и неформальных санкций – это совокупность мер по обеспечению их защиты работодателем на время проведения процедур проверки сообщения о коррупционном правонарушении, а в случае необходимости и после их окончания.

2. Для эффективной защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях, применяется комплекс мер, который включает в себя:

2.1. Обеспечение конфиденциальности сведений о работнике, сообщившем о коррупционных правонарушениях в деятельности медицинской организации.

2.3. Защиту от неправомерного увольнения и иных ущемлений прав и законных интересов в рамках исполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий.

2.4.. Предоставление бесплатной юридической помощи.

3. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, обоснованность такого решения рассматривается на заседании рабочей группы по противодействию коррупции.

4. В случае сообщения работником заведомо ложной информации, несоответствующей действительности, либо информации, порочащей честь и достоинство другого работника учреждения, он может быть привлечён к ответственности в рамках действующего законодательства.

**ФОРМА**

**Журнал учета ознакомления лиц, принимаемых на коррупционно-опасные должности в организацию или замещающих указанные должности с требованиями законодательства о противодействии коррупции и локальными правовыми актами учреждения по предупреждению коррупции**

С требованиями законодательства о противодействии коррупции и локальными актами колледжа в сфере противодействия коррупции:

1. Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
2. Трудовым кодексом Российской Федерации.
3. Уголовным кодексом Российской Федерации.
4. Антикоррупционной политикой ГАПОУ «ОГК».
5. Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ГАПОУ «ОГК».
6. Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников.
7. Процедурой информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
8. Процедурой защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации от формальных и неформальных санкций.
9. Формой Уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

**ознакомлены:**

№ п/п	Наименование должности	ФИО	Дата ознакомления	Подпись
1	2	3	4	5

Приложение №5 к Приказу № 299  
от «13» июля 2022г.

ФОРМА

**Журнал о регистрации уведомлений о фактах обращений в целях склонения  
работников учреждения к совершению коррупционных нарушений**

№ п/п	Сведения о работнике, подавшем уведомление			Краткое содержание уведомления	ФИО лица, принявшего уведомление
	ФИО	Должность	Телефон		
1	2	3	4	5	6

Приложение №6 к Приказу № 299  
от «13» июля 2022г.

ФОРМА

**Журнала регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о  
возможности его возникновения**

№ п/п	Сведения о работнике, подавшем уведомление			Краткое содержание уведомления	ФИО лица, принявшего уведомление
	ФИО	Должность	Телефон		
1	2	3	4	5	6

Приложение №7 к Приказу № 299  
от «13» июля 2022г.

ФОРМА

**Журнала регистрации ежегодных деклараций о возможной личной  
заинтересованности при осуществлении закупок товаров, работ и услуг**

№ п/п	Сведения о работнике, предоставившем декларацию		Дата сдачи декларации	ФИО лица, принявшего декларацию
	ФИО	Должность		
1	2	3	4	5

Приложение №8 к Приказу № 199  
от «13» июля 2022г

ФОРМА

**Журнал регистрации информации о ставших известным работнику случаях  
совершения коррупционных правонарушений**

№ п/п	Сведения о работнике, от которого поступила информация			Краткое содержание информации	ФИО лица, принявшего информацию
	ФИО	Должность	Телефон		
1	2	3	4	5	6