



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

**государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Ставропольский колледж
сервисных технологий и коммерции»
ГБПОУ СКСТиК**

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора ГБПОУ
«Ставропольский колледж сервисных
технологий и коммерции»

от 07.04.2022 № 85-од

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Ставропольский колледж сервисных технологий и
коммерции»**

г. Ставрополь

2022

ГБПОУ СКСТиК	Положение об урегулированию конфликта интересов	Страница 2 из 5
-----------------	---	--------------------

1. Общие положения

1.1. Положение об урегулировании конфликта интересов (далее - Положение) - это внутренний документ ГБПОУ СКСТиК (далее - колледж), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников колледжа в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 г., Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными нормативными актами колледжа.

1.3. Основной целью Положения является предотвращение и урегулирование конфликта интересов в деятельности работников колледжа и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого колледжа.

1.4. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.5. Действие Положения распространяется на всех работников колледжа вне зависимости от занимаемой должности.

1.6. В целях настоящего Положения применяются следующие термины и определения:

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

Личная заинтересованность работника - заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя и третьих лиц.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов.

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Колледже положены следующие принципы:

а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для

ГБПОУ СКСТиК	Положение об урегулированию конфликта интересов	Страница 3 из 5
-----------------	---	--------------------

колледжа при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

г) соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

3.1. Работники колледжа в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей, а в ситуации, подразумевающей возможный конфликт интересов, руководствоваться, в первую очередь, интересами колледжа - без учета своей личной заинтересованности, интересов своих родственников и друзей;

б) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Колледжа, или/и могут привести к конфликту интересов;

в) нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами колледжа, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

г) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

д) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия и предотвращения конфликта интересов работником Колледжа.

4.1. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликтов интересов:

а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

б) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

в) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

4.3. Колледж принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для колледжа рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы колледж может

ГБПОУ СКСТиК	Положение об урегулированию конфликта интересов	Страница 4 из 5
-----------------	---	--------------------

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. Порядок урегулирования конфликта интересов.

5.1. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения колледж может использовать следующие способы, в том числе:

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

б) 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

е) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Колледжа;

ж) увольнение работника по инициативе работника;

з) 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.

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

5.3. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам колледжа.

6. Лица, ответственные за прием сведений о конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

6.1. Ответственными лицами за прием сведений о возникающих

ГБПОУ СКСТиК	Положение об урегулированию конфликта интересов	Страница 5 из 5
-----------------	---	--------------------

(имеющихся) конфликтах интересов являются руководители структурных подразделений, в составе которых возник конфликт интересов, уполномоченное работодателем, ответственное лицо за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

6.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до сведения директора колледжа, который назначает срок ее рассмотрения.

6.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать 5 (пяти) рабочих дней.

6.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- заместителя директора (по отдельному распоряжению директора колледжа);
- должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных правонарушений;
- руководителя подразделения, в котором работает работник;
- руководителя отдела кадров.

6.5. Работник, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, принимает участие в заседании комиссии по желанию.

6.6. Полученная комиссией информация всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора колледжа. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор колледжа в течение 3 (трех) рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

Разработал	Согласовано	Согласовано
Ведущий юристконсульт Кириленко Т.В.	Заместитель директора по социальным вопросам и воспитательной работе Кукса С.М.	Заместитель директора по учебной работе Кучерова С.Ф.
Подпись: _____ « ____ » _____ 20 ____	Подпись: _____ « ____ » _____ 20 ____	Подпись: _____ « ____ » _____ 20 ____