ПРИНЯТО
на заседании педагогического совета
ГБПОУ СКСТиК
протокол № 1 от 28 августа 2026г.

Приказ ГБПОУ СКСТиК
от 28 августа 2026г. № 129-од

СОГЛАСОВАНО
председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ СКСТиК
_____ Мирзоева З.З.
«28» августа 2026г.

Утверждаю
Директор ГБПОУ СКСТиК
_____ И.А. Подорога
«28» августа 2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ставропольский колледж сервисных технологий и коммерции»

г. Ставрополь, 2026

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский колледж сервисных технологий и коммерции» (далее – Колледж) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты РФ и локальными нормативными актами колледжа в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников Колледжа и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Колледжа.

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

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

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

1.5. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников в Колледже осуществляется на основании следующих основных принципов:

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

б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для 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.

2. Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников

2.1. В Колледже приказом директора создается Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников (далее – Комиссия), которая рассматривает и разрешает конфликт интересов работников.

2.2. В состав Комиссии входят работники Колледжа, председателем Комиссии является лицо, не ниже заместителя директора.

2.3. В состав комиссии в обязательном порядке включаются: должностное лицо,

ответственное за профилактику коррупционных правонарушений; специалист по кадрам.

2.4. В своей деятельности Комиссия руководствуется нормами федерального, регионального, муниципального законодательства, а также настоящим положением.

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

3.1. Работники колледжа при выполнении своих должностных обязанностей 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 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.

3.2. Работник Колледжа при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Колледжа или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных Уставом Колледжа.

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 письменной форме путем направления на имя директора колледжа уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.3. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

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

4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по урегулированию конфликта интересов работников с целью оценки серьезности возникающих для колледжа рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия может

прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.6. Срок рассмотрения Комиссией информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать 5 (пяти) рабочих дней с даты поступления уведомления в Комиссию.

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

4.8. 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.

5. Порядок урегулирования конфликта интересов.

5.1. Работники колледжа обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и настоящим Положением.

5.2. Примерный перечень ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

5.2.1. Работник колледжа в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Например, в случае, если одной из кандидатур на вакантную должность в организации является родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника колледжа.

5.2.2. Работник колледжа, ответственный за закупку товаров, работ, услуг участвует в выборе из ограниченного числа поставщиков контрагента – индивидуального предпринимателя, являющимся его родственником, иным близким лицом, или организации, в которой руководителем, или заместителем является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника колледжа.

5.2.3. Работник колледжа, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с колледжем. Например, в случае если такой работник, его родственник или иное лицо получает значительную скидку на товары, работы, услуги контрагента, являющимся поставщиком товаров, работ и услуг организации.

5.2.4. Работник колледжа использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

5.2.5. Иные ситуации, при которых ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов.

5.3. Способами урегулирования конфликта интересов в колледже могут быть:

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

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 должностных обязанностей работника;

г) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;

д) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

е) увольнение работника по основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ;

ж) отказ работника от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

з) установление правил, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей известной в связи с выполнением трудовых обязанностей;

и) внесение изменений в локальные нормативные акты колледжа, связанные с порядком оказания платных образовательных услуг, в том числе касающиеся запрета на частное репетиторство на территории организации;

к) иные способы урегулирования конфликта интересов.

5.4. При урегулировании конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

6. Ответственность за несоблюдение настоящего Положения.

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

6.2. В соответствии со статьей 192 Трудового Кодекса РФ к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение.

6.3. Заинтересованное лицо несет перед колледжем ответственность в размере убытков, причиненных им организации. Если убытки причинены организации несколькими заинтересованными лицами, ответственность перед организацией является солидарной.