



Министерство общего и профессионального образования
Ростовской области

государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Ростовской области
«Ростовский колледж металлообработки и автосервиса»
(ГБПОУ РО «РКМиА»)

Локальный нормативный акт

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета колледжа

 Л.Н. Мелконова

Протокол № 5 от 12.12.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ РО «РКМиА»

 М.Н. Греховодова

Приказ № 17 от 09.01.2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАБОТЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И
УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
ВОЗНИКШЕГО У РАБОТНИКА ПРИ
ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ
БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ РОСТОВСКОЙ
ОБЛАСТИ «РОСТОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ
МЕТАЛЛООБРАБОТКИ И АВТОСЕРВИСА»**

2023 г.

1. Общее положения

1.1. Настоящее Положение о порядке работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возникшего у работника при осуществлении им профессиональной деятельности в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Ростовский колледж металлообработки и автосервиса» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48), Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12 января 1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (статья 27), Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Положение разработано с целью:

- оптимизации взаимодействия работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж металлообработки и автосервиса» (далее – Колледж) с другими участниками образовательных отношений во время исполнения ими трудовых обязанностей;

- профилактики конфликта интересов работника Колледжа, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

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

1.4. Положение введено взамен Положения о конфликте интересов работников, утвержденного приказом Колледжа от 29.08.2018 г. № 129 и Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, утвержденного приказом Колледжа от 29.08.2018 г. № 129.

1.5. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт Колледжа, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Колледжа в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Колледжа, в том числе и на внешних совместителей.

1.6. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, назначенное приказом директора Колледжа.

1.7. В Приложении 1 к настоящему Положению содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов.

1.8. Основной задачей деятельности Колледжа по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Колледжа вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Колледжем на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные понятия

3.1. Участники образовательных отношений – обучающиеся, их родители (законные представители), педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

3.2. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

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

3.4. Под личной заинтересованностью понимается 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 Колледжа 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 Колледжа и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Колледже

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Колледжа при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Колледжа 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) Колледжем.

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть Конфликт интересов работников Колледжа

5.1. В Колледже выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

5.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов работника, относится следующее:

- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.п.;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Колледжа.

5.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов работника, относится следующее:

- участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;

- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

6. Рассмотрение вопроса о возникшем, а также о возможном возникновении конфликта интересов

6.1. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимаются следующие меры:

- ограничение доступа работника Колледжа к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;
- отстранение (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;
- пересмотр и изменение трудовых функций работника Колледжа;
- временное отстранение работника Колледжа от должности;
- перевод работника Колледжа на должность, предусмотренную выполнением трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника Колледжа от выгоды, явившийся причиной возникновения конфликта интересов;
- увольнение работника по инициативе работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Колледж в зависимости от конкретного случая может применять иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

6.3. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Колледжа.

6.4. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является председатель комиссии по противодействию коррупции.

Сведения о конфликте интересов предоставляются в письменном виде (Приложение № 2).

6.5. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Колледжа - 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.

7. Ограничения, налагаемые на работников Колледжа при осуществлении ими профессиональной деятельности

7.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работников в Колледже, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников Колледжа при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.2. На работников Колледжа при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
- запрет на занятия репетиторством с обучающимися которых он обучает;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с Советом Колледжа, предусмотренным Уставом Колледжа;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных Советом Колледжа, Советом родителей Колледжа и родительскими комитетами групп.

7.3. Работники Колледжа обязаны соблюдать установленные п. 5.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами Колледжа.

8. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Колледжа

8.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Колледжа.

8.2. Устанавливаются 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.

8.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный директором, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

8.4. Колледж берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. 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 прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

9. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников при осуществление ими профессиональной деятельности

9.1. Случаи возникновения у работников личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений.

9.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Колледже различаются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Колледжа, учитывается мнение Совета Колледжа, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость Колледжа в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Колледжа;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

9.3. Работники Колледжа обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

9.4. При выявлении конфликта интересов Колледж использует различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Колледжа 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

9.5. 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.

9.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Колледжа.

9.7. С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностных инструкциях работников Колледжа по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

9.8. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора Колледжа. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

9.9. Директор Колледжа в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии Колледжа по урегулированию конфликта интересов работников.

9.10. Решение Комиссии Колледжа по урегулированию конфликта интересов работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки,

предусмотренные указанным решением, и может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством РФ.

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

10.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Колледжа - 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.

10.2. Работник Колледжа при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Колледжа или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

10.3. Данное Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора и действует до принятия нового.

10.4. Все изменения и дополнения, внесенные в настоящее Положение, вступают в силу в порядке, предусмотренном для настоящего Положения, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Работник Колледжа в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Колледжа участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

- перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник Колледжа или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

- рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Колледжа принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник Колледжа или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Колледжем, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

- изменение трудовых обязанностей работника;
- рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6. Работник Колледжа или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Колледжем, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- изменение трудовых обязанностей работника;
- помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств.

7. Работник Колледжа принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник Колледжа или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Колледжем, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

- рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг;
- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник Колледжа или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Колледжа, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования:

- рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков;
- перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10. Работник Колледжа уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. Работник Колледжа использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования:

- установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Приложение № 2

Директору ГБПОУ РО «РКМиА»
М.Н. Греховой

от _____
(ФИО работника, должность, телефон)

Уведомление

о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (заполняется при наличии у работника организации предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов)

(подпись)

(Фамилия, инициалы)

« ____ » _____ Г.

