

**Министерство образования Тульской области**  
**Государственное профессиональное образовательное учреждение**  
**Тульской области «Узловский политехнический колледж»**  
**(ГПОУ ТО «УПК»)**

УТВЕРЖДЕНО

И.о. директора Смоликовой О.В.  
Приказ № 155-осн от 01.09.2023

**Положение**  
**о конфликте интересов**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Узловский политехнический колледж» (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 Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Колледжа.

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

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

Под личной заинтересованностью работника Колледжа понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) 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 надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Колледжа, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Колледжа под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

## **2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов**

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

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Колледжа при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Колледжа и его работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Колледжа от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Колледжа и урегулирован (предотвращен) Колледжем.

## **3. Обязанности работника Колледжа в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Работник Колледжа при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы Колледжа, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами Колледжа без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и третьих лиц;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 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 учредительными документами Колледжа.

## **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Колледжа**

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор Колледжа.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора Колледжа сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника Колледжа передается в комиссию по противодействию коррупции и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников

Колледжа о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

4.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

## **5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Колледже**

5.1. Работники Колледжа обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в Колледже (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в Колледже могут быть:

- ограничение доступа работника Колледжа к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 должностных обязанностей работника Колледжа;
- перевод работника Колледжа на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- отказ работника Колледжа от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Колледжа;
- увольнение работника Колледжа по основаниям, установленным ТК РФ;
- иные способы в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Колледжа, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Колледжа.

## **6. Ответственность работников Колледжа за несоблюдение настоящего Положения**

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:
  - в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, информации ограниченного распространения и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);
- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Заинтересованное лицо несет перед Колледжем ответственность в размере убытков, причиненных им Колледжу. Если убытки причинены Колледжу несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

---



**Журнал  
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности**

<b>№ п/п</b>	<b>Дата регистрации сообщения</b>	<b>Ф.И.О., должность лица, представившего сообщение</b>	<b>Содержание заинтересованности лица</b>	<b>Сделка (иное действие), в совершении которой (какого) имеется заинтересованность лица</b>	<b>Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение</b>	<b>Подпись лица, принявшего сообщение</b>	<b>Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения работодателю</b>
1.							
2.							
3.							

## **Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в Колледже**

### **1 ситуация.**

Заинтересованность в совершении Колледжем сделки.

#### **1 пример.**

Директор (заместитель директора) Колледжа признаются лицами, заинтересованными в совершении Колледжем тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:

- являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми Колледж заключает (намеревается заключить) сделку;
- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан.

При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для Колледжа, потребителями услуг, производимых Колледжем, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Колледжем, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Колледж.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц и Колледжа, являющегося следствием заинтересованности в совершении Колледжем тех или иных действий, в том числе, сделок:

- 1) заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Колледжа, прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать возможности Колледжа или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Колледжа;
- 2) если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть Колледж, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и Колледжа в отношении существующей или предполагаемой сделки:
  - а) оно обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности учредителю до момента принятия решения о заключении сделки;
  - б) сделка должна быть одобрена учредителем.

В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед Колледжем ответственность в размере убытков, причиненных им Колледжу. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Колледжем является солидарной.

### **2 ситуация.**

Руководитель (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 иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

**1 пример.** Одной из кандидатур на вакантную должность в Колледже является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника Колледжа.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника Колледжа;
- 2) сообщить в письменной форме руководителю Колледжа о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 3) руководитель Колледжа может принять решение об отстранении работника Колледж от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

**2 пример.** Одной из кандидатур на вакантную должность в Колледже является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя Колледжа.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя Колледжа;
- 2) сообщить в письменной форме учредителю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 3) решение вопроса об отстранении руководителя Колледжа от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, учредителем.

### **3 ситуация.**

Работник Колледжа, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Колледжа.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) сообщить в письменной форме руководителю Колледжа о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Колледжа сообщает о личной заинтересованности учредителю);
- 2) руководитель Колледж может принять одно из решений:
  - об отстранении работника Колледжа от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков Колледж является организация, руководителем, его заместителем, в которой является родственник работника Колледжа или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Колледжа;
  - о переводе такого работника Колледжа на иную должность;
  - об изменении круга должностных обязанностей работника Колледжа;
- 3) руководитель Колледжа может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

### **4 ситуация.**

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.

**Пример:** работник Колледжа, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Колледжу контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком Колледжа.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) работнику Колледжа следует сообщить в письменной форме руководителю Колледжа о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 2) руководитель Колледжа может принять одно из решений:
  - рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;
  - о временном отстранении работника Колледжа от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;
  - об изменении круга должностных обязанностей работника Колледжа.

### **5 ситуация.**

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 предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

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

### **6 ситуация.**

Работник Колледжа (педагогический работник) осуществляет репетиторство с обучающимся, которого обучает в Колледже.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) проведение профилактической работы по недопущению возможности создания ситуаций, которые приводят к конфликту интересов педагогического работника;
- 2) разработка локальных нормативных актов Колледжа, где чётко обозначить проведение всех консультационных и прочих занятий и только исключительно в рамках тех часов, которые предоставлены педагогу в рамках тарификации или оказываемых платных образовательных услуг (по отдельному расписанию).

***Перечень является примерным и не является исчерпывающим.***