

СОГЛАСОВАНО
с советом КГБ ПОУ ККТиС
протокол № 1 от « 30 » 08 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор КГБ ПОУ ККТиС

Г.А.Горбунова
2017 г.



СОГЛАСОВАНО
с представителем работников КГБ ПОУ ККТиС
Председатель Н.Н. Коровенко

СОГЛАСОВАНО
с советом родителей
Председатель Т.Л. Полевая

СОГЛАСОВАНО
со студенческим советом КГБ ПОУ ККТиС
Председатель С.А. Сазонов

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТОВ
ИНТЕРЕСОВ СОТРУДНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«КОМСОМОЛЬСКИЙ-НА-АМУРЕ КОЛЛЕДЖ ТЕХНОЛОГИЙ И
СЕРВИСА»**

ПОЛОЖЕНИЕ о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов сотрудников и обучающихся краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов КГБ ПОУ «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса» (далее - Положение) (далее - Колледж) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности сотрудников и обучающихся Коллежа, возможных негативных последствий конфликта интересов для Коллежа.

1.2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников Коллежа в ходе выполнения ими трудовых функций.

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

1.4. Личная заинтересованность сотрудника (обучающегося) Коллежа - заинтересованность сотрудника (обучающегося) Коллежа, связанная с возможностью получения сотрудником (обучающимся) при исполнении трудовых функций (получении образования) доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Действие настоящего положения распространяется на всех сотрудников (обучающихся) Коллежа вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Колледжем на основе гражданско-правовых договоров (контрактов, в рамках реализации Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»).

3. Основные причины и условия конфликта интересов

3.1. К основным причинам конфликта интересов в Колледже можно отнести следующее:

- нарушение основных требований к служебному поведению сотрудников Коллежа;
- невыполнение (ненадлежащее выполнение) сотрудником своих трудовых функций;
- несоблюдение при исполнении трудовых функций прав и законных интересов граждан, организаций, общества и государства;
- несоблюдение норм действующего законодательства;
- наличие противоречий между нормативными правовыми актами Коллежа и органов власти различного уровня, включение в них положений, способствующих созданию условий для коррупционного поведения, существующие пробелы в правовом регулировании;
- несоблюдение общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения;
- отсутствие или недостаточное использование моральных и материальных ресурсов мотивации сотрудника (обучающегося) Коллежа;
- дискриминация и неодинаковое вознаграждение при выполнении равного объема трудовых функций ввиду необъективности и неэффективности системы оплаты труда;
- непринятие руководителем (всех уровней), уполномоченным лицом, сотрудником мер по предотвращению конфликта интересов;
- неуведомление директора Коллежа и (или) уполномоченного лица о возникшем конфликте интересов либо о наличии личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов;

- занятие иной оплачиваемой деятельностью без уведомления директора Колледжа при наличии (возможности) конфликта интересов и иные случаи предусмотренные действующим законодательством.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Колледже

4.1. К основным принципам управления конфликтом интересов в Колледже относятся:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных и финансовых 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 сотрудника (обучающегося) при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника (обучающегося) Колледжа от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) учреждением самостоятельно.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником (обучающимся) Колледжа и порядок его урегулирования

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех сотрудников (обучающихся) Колледжа.

5.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

5.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде в соответствии с положением о порядке уведомления директора Колледжа или уполномоченного лица о фактах обращения в целях склонения сотрудника (обучающегося) Колледжа к совершению коррупционных нарушений и (или) в случае выявления фактов коррупционных нарушений.

Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

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.

5.4. Для урегулирования конфликта интересов в Колледже директор назначает лицо ответственное за урегулирование возникшего конфликта интересов.

В итоге этой работы Колледж может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником (обучающимся), не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Колледж также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа сотрудника (обучающегося) к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника;
- добровольный отказ сотрудника (обучающегося) 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 сотрудника;
- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ сотрудника (обучающегося) Колледжа от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Колледжа;
- увольнение сотрудника из Колледжа по инициативе сотрудника;
- отчисление обучающегося из Колледжа по инициативе обучающегося.

5.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Колледжа и сотрудника (обучающегося), раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наименее строгую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более строгие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если менее строгие меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Колледжа.

6. Обязанности сотрудников (обучающихся) в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. С целью недопущения конфликтов интересов сотрудники Колледжа обязаны:

6.1.1. Руководствоваться и исполнять положения локальных актов Колледжа, регулирующих вопросы, направленные на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в Колледже.

6.1.2. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых функций руководствоваться интересами Колледжа - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и знакомых.

6.1.3. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

6.1.4. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

6.1.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта.

7. Конкретные ситуации конфликта интересов в Колледже

7.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых сотрудник (обучающийся) Колледжа может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

7.1.1. Сотрудник Колледжа небескорыстно использует возможности руководителей (сотрудников) Колледжа при проведении мероприятий контроля.

7.1.2. Нарушение норм профессиональной и деловой этики со стороны сотрудников Колледжа в отношении граждан, обратившихся для консультации в рамках деятельности Колледжа.

7.1.3. Сотрудник (обучающийся) Колледжа в ходе выполнения своих трудовых функций участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, знакомыми или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

7.1.4. Сотрудник Колледжа участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, знакомыми или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

7.1.5. Сотрудник (обучающийся) Колледжа использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых функций, для получения личной выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность сотрудника (обучающегося).

8. Ответственность

8.1. Соблюдение настоящего положения является неременной обязанностью любого сотрудника (обучающегося) Колледжа, независимо от занимаемой должности.

8.2. Невыполнение настоящего положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения сотрудника (обучающегося) к ответственности в случаях, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного или уголовного преследования.

Заместитель директора по ОБ -
ответственный за профилактику
коррупционных и иных правонарушений

Р.Ю. Квиринг

СОГЛАСОВАНО
Юрисконсульт

Т.Л. Полевая

СОГЛАСОВАНО
Начальник отдела кадров

Ю.С. Меньшикова