

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

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

СОГЛАСОВАНО  
с советом родителей  
Председатель Т.Л. Полевая Т.Л. Полевая

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

УТВЕРЖДАЮ  
Директор КГБ ПОУ ККТиС  
Г.А. Горбунова  
Г.А. Горбунова  
2017 г.



**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 неадекватное 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

