

Министерство образования и науки Челябинской области
государственное бюджетное образовательное учреждение
профессиональная образовательная организация
«Магнитогорский технологический колледж имени В.П. Омельченко»

ПРИНЯТ

Советом колледжа

Председатель

протокол от 29.08.2025г. № 001

с учетом мнения

Педагогического совета

протокол от 29.08.2025 № 013



О.А.

№ 536a

ПОЛОЖЕНИЕ

О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ
ГБОУ ПОО «МАГНИТОГОРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ
ИМ. В.П. ОМЕЛЬЧЕНКО»

Магнитогорск 2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в государственном бюджетном образовательном учреждении профессиональной образовательной организации «Магнитогорский технологический колледж имени В.П. Омельченко» (далее – Положение, Организация) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Кодексом этики и должностного поведения работника Организации, Антикоррупционной политикой Организации и иными локальными актами Организации.
- 1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Организации, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников колледжа в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.3. Положением определяется порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Организации в ходе исполнения ими должностных обязанностей.
- 1.4. Действие Положения распространяется на всех работников Организации вне зависимости от занимаемой должности и должностного положения, включая лиц, заключивших с Организацией договоры гражданско-правового характера, а также лиц, действующих от ее имени и/или в ее интересах.
- 1.5. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего в Организации 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) в Организации.
- 1.6. 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) лицом, указанным в пункте 1.5 Положения, 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 лицо, указанное в пункте 1.5 Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.7. Под близкими родственниками понимаются родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей.

1.8. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на работников Организации, так и на заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов.

1.9. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников колледжа.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В КОЛЛЕДЖЕ

2.1. В основе работы по урегулированию конфликта интересов в Организации лежат следующие принципы:

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

б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

г) соблюдение баланса интересов Организации 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) Организацией.

3. СЛУЧАИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1 Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника колледжа противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Организации или когда посторонняя, по отношению к колледжу, деятельность занимает рабочее время сотрудника.

3.2 Для предотвращения конфликта интересов работникам колледжа необходимо следовать Положению о нормах профессиональной этики педагогических работников. Положению о нормах профессиональной этики работников.

3.3 Перечень типовых ситуаций конфликта интересов, отражающих специфику деятельности Организации:

1) работник Организации 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.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

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

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 Организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с Организацией, или намеревающейся установить такие отношения.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4) работник Организации принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

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

5) работник Организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с колледжем или намеревается установить такие отношения.

Способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ

или услуг: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов: изменение трудовых обязанностей работника.

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

Способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

7) работник Организации уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

8) работник Организации 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.

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

3.4 Работник Организации, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе в письменной форме обратиться в Комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов работников колледжа (далее - Комиссия).

3.5 Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается соответствующим Положением. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством РФ.

4. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения 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.
- 4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.3. На основании приказа, директором Организации из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (далее - ответственное лицо), а также лицо, его замещающее в случае нахождения в командировке, в отпуске, временной нетрудоспособности.
- 4.4. Форма уведомления работником Организации директора Организации о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения установлена настоящим Положением (Приложение №1).
- 4.5. Работник передаёт лицу, указанному в п. 4.3. настоящего Положения уведомление не позднее трех суток, с момента, как только ему станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения. В этот же срок данное уведомление также может быть предоставлено непосредственно директору Организации. *При этом работник имеет право на получение копии уведомления, заверенной лицом, которому оно предоставлялось, в качестве подтверждения факта представления уведомления.*
- 4.6. Поступившая информация о конфликте интересов должна быть тщательно проверена лицом, указанным в п. 4.3. Положения, и вынесена на рассмотрение Комиссии, с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 4.7. При выявлении конфликта интересов могут использоваться следующие способы его разрешения:
- 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входя в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересами организации;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

4.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать оптимальный (соразмерный) способ урегулирования с учетом конкретных обстоятельств и степень связанного с конфликтом интересов коррупционного риска.

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 и/или репутации Организации.

4.9. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется письменно при заключении трудового договора путем заполнения декларации о конфликте интересов, далее ежегодно или в случае возникновения ситуации, свидетельствующей о возможности возникновения конфликта интересов.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

5.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

5.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя может

быть расторгнут трудовой договор по пункту 7.1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с утратой доверия.

6. РЕГЛАМЕНТ ПРИЕМА И РАССМОТРЕНИЯ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

- 6.1. Комиссия проводит заседание по урегулированию конфликта интересов с принятием объективных, честных и справедливых решений. Основания для проведения заседания комиссии:
- Уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, поступившее от ответственного лица;
 - полученная от правоохранительных, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц или граждан информация о совершении служащим поступков, порочащих его честь и достоинство, или об ином нарушении требований к служебному (должностному) поведению.
- 6.2. Директор Организации на основании протокола заседания Комиссии издает приказ о принятии решения по урегулированию конфликта интересов.
- 6.3. Председатель Комиссии вносит необходимую запись в Журнал регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения.
- 6.4. Председатель Комиссии совместно с инспектором по кадрам систематически проверяет информацию.

Директору ГБОУ ПОО
«Магнитогорский технологический
колледж им. В.П. Омельченко»
Пундиковой О.А.

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

В соответствии с частью 2 статьи 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ
«О противодействии коррупции»

Я, _____,
(ФИО)

замещающий (-ая) должность _____
уведомляю о том, что

1. _____

(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)

2. _____

(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

3. _____

(предложения по урегулированию конфликта интересов)

« _____ » _____ 20 _____ г. _____ / _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Ознакомлен:

(должность, Ф.И.О руководителя
структурного подразделения,
в котором работник осуществляет трудовую деятельность) (подпись) (дата)

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений _____

(фамилия, инициалы должностного лица,
зарегистрировавшего уведомление)

(подпись должностного лица,
зарегистрировавшего уведомление)