

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГБПОУ НСО «НОВОСИБИРСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

**ПРИНЯТО**

**Педагогическим советом колледжа**

**Протокол № 1 от 23.09.2023**

**«УТВЕРЖДАЮ»**

**Директор ГБПОУ НСО**

**«Новосибирский  
колледж»**

**политехнический**



**В.В. Эллерт**

*В.В. Эллерт* **2023 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ГБПОУ НСО  
«НОВОСИБИРСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

**Новосибирск, 2023**

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ГБПОУ НСО «Новосибирский политехнический колледж» (далее – Положение) разработано и утверждено с целью предотвращения, выявления, урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Новосибирского политехнического колледжа (далее – Колледж) в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с нормативными документами (в действующей редакции):

- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

- Федеральный закон 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.

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

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

1.5. Личная заинтересованность сотрудника Колледжа – заинтересованность сотрудника Колледжа, связанная с возможностью получения сотрудником при исполнении трудовых функций 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 Колледжа вне зависимости от уровня занимаемой ими должности, а также на физических лиц, сотрудничающих с Колледжем на основе гражданско-правовых договоров.

## **3. ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ И УСЛОВИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

3.1. К основным причинам конфликта интересов в Колледже относятся:



- нарушение основных требований к служебному поведению сотрудников Колледжа;
- 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 Колледжа 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 Колледжа;
- непринятие руководителем (всех уровней), уполномоченным лицом, сотрудником мер по предотвращению конфликта интересов;
- не уведомление директора Колледжа 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.

3.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- репетиторство с обучающимися колледжа, которых обучает;
- получение подарков или услуг
- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) обучающихся

## **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 при урегулировании конфликта интересов;

- защита сотрудника 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 КОЛЛЕДЖА И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ**

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

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

5.2.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

5.2.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

5.2.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

В случае приема на работу (назначение на новую должность) на должности, при замещении которых существует обязанность представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также в случае, предусмотренном подпунктом 5.2.3 настоящего пункта, работником однократно заполняется Декларация конфликта интересов (Приложение 1). Заполненные декларации хранятся в личном деле работника в течение 1 года, после чего уничтожаются.

5.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде в соответствии с Положением о порядке уведомления работодателя (директора) Колледжа о случаях склонения работника к совершению коррупционного правонарушения или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений.

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 создана комиссия по соблюдению требований к служебному поведению работников ГБПОУ НСО «Новосибирский политехнический колледж» (далее – комиссия).

По итогам работы комиссии Колледж может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником, 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 работника к конкретной информации, которая может затрагивать 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 функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- временного отстранения работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- отказ работника Колледжа от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Колледжа;
- увольнение сотрудника из Колледжа по инициативе сотрудника.
- 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;
- иные способы разрешения конфликта интересов.

5.5. 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.

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. МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В КОЛЛЕДЖЕ**

6.1. Работники Колледжа обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями

законодательства Российской Федерации и перечнем конкретных ситуаций конфликта интересов в Колледже, указанных в разделе 8 настоящего Положения.

6.2. С целью недопущения конфликтов интересов сотрудники Колледжа обязаны:

- Руководствоваться и исполнять положения локальных актов Колледжа, регулирующих вопросы, направленные на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в Колледже.
- При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых функций руководствоваться интересами Колледжа – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и знакомых.
- Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
- Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
- Содействовать урегулированию возникшего конфликта.

## **7. ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В КОЛЛЕДЖЕ**

7.1. Типовыми ситуациями конфликта интересов, в которых работник Колледжа может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

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

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов

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

*Возможные способы урегулирования:* установление правил корпоративного поведения, профессиональной этики и делового общения.

- Сотрудник 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.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов

- Сотрудник Колледжа участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, знакомыми 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.

- Сотрудник 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.

*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.

## **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА ЗА НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ**

Соблюдение настоящего положения является неременной обязанностью любого работника Колледжа, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

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