

Принят на заседании  
Педагогического совета

протокол № 4 от «13» декабря 2016г.



Утверждаю:  
Директор ГБПОУ НСО  
«Кочковский межрайонный аграрный лицей»  
В.А.Василенко  
«16» декабря 2016

### Локальный акт № 60

О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ  
ГБПОУ НСО «Кочковский межрайонный аграрный лицей»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии Федеральным законом от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. N 309 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции».

1.2. Настоящее Положение определяет систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в лице.

1.3. Основной задачей деятельности лица по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

1.4. В основу работы по управлению конфликтом интересов в лице положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для лица при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов лица и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) лицом.

1.5. Действие Положения распространяется на всех сотрудников лица вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.6. Под личной заинтересованностью указанных лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов лица и участников образовательных отношений.

1.7. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность вышеуказанных лиц влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами лица или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам лица.



1.8. Настоящее Положение составлено с учетом мнения Студенческого совета (протокол № 4 от «01» декабря 2016г), Профсоюза работников (протокол № 42 от 05.12.2016г.)

## **2. Процедура информирования сотрудниками лица работодателя о возникновении конфликта интересов**

2.1. В целях недопущения любой возможности возникновения конфликта интересов, сотрудник лица обязан сообщить работодателю (уполномоченному лицу) и своему непосредственному руководителю о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения посредством уведомления в письменной форме.

2.2. Указанное уведомление, доводится до сведения работодателя (уполномоченного лица) незамедлительно.

2.3. По результатам рассмотрения уведомления работодатель (уполномоченное им лицо) принимает одно из следующих решений:

- об отсутствии конфликта интересов;
- о наличии конфликта интересов и необходимости принятия мер по его урегулированию;
- об организации проверки содержащихся в уведомлении сведений.

2.4. Для проверки содержащихся в уведомлении сведений приказом директора лица создается антикоррупционная комиссия, которая занимается в частности вопросами урегулированию конфликта между участниками образовательных отношений и конфликта интересов, с целью оценки серьезности возникающих для лица рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Материалы проверки оформляются в письменной форме. Деятельность указанной комиссии регулируется отдельным положением об антикоррупционной комиссии.

2.5. Материалы проверки докладываются работодателю (уполномоченному им лицу) и непосредственному руководителю для принятия соответствующих решений.

## **3. Основные обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Основные обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами лица, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.



- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Кодексом этики и служебного поведения сотрудников лица, настоящим Положением;
- соблюдать режим защиты информации.

#### **4. Порядок и виды раскрытия конфликта интересов сотрудником лица и способы его разрешения.**

4.1. В лице установлены 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. С целью оценки серьезности возникающих для лица рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов в лице используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ сотрудника 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 входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами лица;
- увольнение работника из лица по его инициативе;
- 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.

4.3. Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности лица и сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

#### **5. Меры по разрешению конфликта интересов**

5.1. В лице предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.2. Поступившая информация проверяется директором лица с целью оценки серьезности возникающих для лица рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.3. В результате рассмотрения конфликта интересов используются способы их разрешения, указанные в п.4.2 настоящего Положения.



5.4. Ситуация, сведения о которой не были предоставлены сотрудником, не является конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

## 6. Перечень типовых ситуаций конфликта интересов иных работников лица

### Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

6.1. Работник лица 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.

**Пример:** работник лица, принимающий решения о выдаче рассрочки платежей за оказанные услуги, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия

того решения, которое является предметом конфликта интересов.

6.2. Работник лица участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

**Пример:** руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

**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.

6.3. Работник лица или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с лицом, намеревающейся установить такие отношения.

**Пример:** работник колледжа, ответственный за закупку, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем контрактной службы одного из потенциальных поставщиков является родственник работника лица.

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

6.4. Работник лица или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации, являющейся контрагентом (подрядчиком) лица.

**Пример:** работник лица выполняет по совместительству иную работу в организации, являющейся контрагентом (подрядчиком) колледжа. При этом трудовые обязанности работника в лице связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации.



**Возможные способы урегулирования:** изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении данной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

6.5. Работник лица или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, является собственником (владельцем доли, ценных бумаг) в организации, которая имеет деловые отношения с лицом, намеревается установить такие отношения.

**Пример:** работник лица принимает решение о закупке у организации, ценные бумаги (доля) которой принадлежат работнику, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника лица.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6.6. Работник лица или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с лицом, намеревается установить такие отношения.

**Пример:** работник лица имеет кредитные обязательства перед организацией, при этом в трудовые обязанности работника колледжа входит контроль объемов оказанных услуг.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств.

Работник лица принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений колледжа с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

**Пример:** организация имеет перед работником лица долговое обязательство за использование имущества, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника лица входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений лица с организацией, в которых организация очень заинтересована.

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

6.7. Работник лица или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с лицом, намеревается установить такие отношения.

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



**Возможные способы урегулирования:** рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

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

**Пример:** работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в лице.

**Возможные способы урегулирования:** рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

6.9. Работник лица уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений лица с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

**Пример:** организация заинтересована в заключение долгосрочного договора подряда с лицом. Организация делает предложение трудоустройства работнику лица, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника лица.

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

6.10. Работник лица 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.

**Пример:** работник лица, занимающейся перспективным развитием организации, сообщает о заинтересованности колледжем в приобретении объектов недвижимости владельцу этих объектов, который является его другом.

**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.

## 7. Ответственность сотрудников за несоблюдение Настоящего Положения

7.1. В случае несоблюдения Настоящего положения сотрудники лица несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.