

**Министерство образования
Рязанской области**

**Областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Рязанский колледж электроники»**

Согласовано
Советом колледжа
ОГБПОУ
"Рязанский колледж электроники"
Протокол №1 от 31.08.2023 г.

Утверждаю

Директор ОГБПОУ «Рязанский колледж

электроники

Приказ № 31/03 от 31.08.2023 г.

А.Ю. Клочков



**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ В ОГБПОУ
«РЯЗАНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ЭЛЕКТРОНИКИ»**

г. Рязань
2023

1. Общие положения.

1.1. Положение о конфликте интересов работников в ОГБПОУ «Рязанский колледж электроники» (далее – колледж) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для колледжа).

1.2. Положение о конфликте интересов работников колледжа - это внутренний документ (локальный акт) колледжа, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников колледжа в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения.

Действие настоящего положения распространяется на всех работников колледжа вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные понятия.

Предупреждение коррупции - деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

Организация - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу

взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Комплаенс - обеспечение соответствия деятельности организации требованиям, налагаемым на нее российским и зарубежным законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание в организации механизмов анализа, выявления и оценки рисков коррупционно опасных сфер деятельности и обеспечение комплексной защиты организации.

Участники образовательных отношений - организация, обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся, педагогические работники и их представители.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в колледже.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в колледже положены следующие принципы:

- 4.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 4.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для колледжа при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 4.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 4.4. соблюдение баланса интересов колледжа и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 4.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) колледжем.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

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

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником колледжа и порядок его урегулирования, в том числе, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

- 6.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 6.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 6.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 6.4. раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций;

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. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы колледж может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, 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 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 входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами колледжа;
- увольнение работника из колледжа 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.
- При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.
- 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 учреждения.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный руководитель работника, директор, заместители директора, главный бухгалтер, заведующие отделениями, председатели цикловых методических комиссий, начальник отдела кадров.

Рассмотрение полученной информации проводится антикоррупционной комиссией колледжа.