	Министерство общего и профессионального образования Ростовской области
	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Зерноградский техникум агротехнологий»
	Положения по видам деятельности
	Положение о конфликте интересов

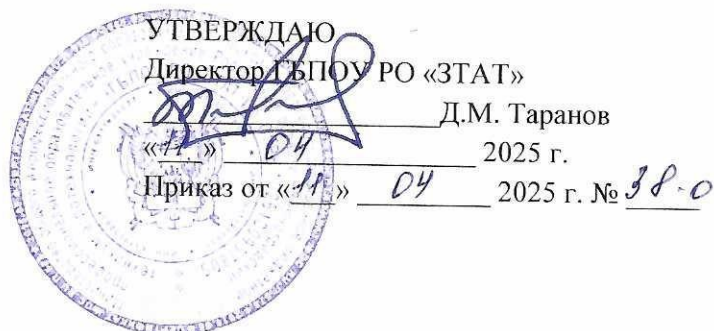
СОГЛАСОВАНО

на заседании Совета Учреждения

ГБПОУ РО «ЗТАТ»

«10» 04 2025 г.

Протокол № 3



Мнение выборного профсоюзного органа

ГБПОУ РО «ЗТАТ»

от «11» 04 2025 г. № 15 учтено

Положение о конфликте интересов

	Должность	Фамилия / Подпись	Дата
Разработал	Ответственный за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений	Пикалов А.В. 	11.04.2025



Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Ростовской области
«Зерноградский техникум агротехнологий»

Положение о конфликте интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом ГБПОУ РО «ЗТАТ», далее - Организация, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего 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).

1.4. 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 п. 1.3 настоящего 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 п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Организации и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Организацией на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Организации.

**2. Основные принципы управления конфликтом интересов
в Организации**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.



Положение о конфликте интересов

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Организацией.

**3. Обязанности работников в связи с раскрытием
и урегулированием конфликта интересов**

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником
организации и порядок его урегулирования, возможные способы
разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.1.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Зерноградский техникум агротехнологий»		
	Положение о конфликте интересов		

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Руководителем Организации из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4. В Организации для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

4.5. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются руководителем Организации.

4.6. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.9. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.10. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.10.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.10.2. Добровольный отказ работника Организации 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.

4.10.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

4.10.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

4.10.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.10.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.



Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Ростовской области
«Зерноградский техникум агротехнологий»

Положение о конфликте интересов

4.10.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.10.8. Увольнение работника из Организации по инициативе работника.

4.10.9. 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.

4.11. 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 Организации.

4.12. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации <3>.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение утверждается решением Совета Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

5.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением Общего Собрания Организации.

5.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов В ГБПОУ РО «ЗТАТ»

Ситуация 1. Личная заинтересованность при кадровых решениях

Пример: Руководитель структурного подразделения (например, заместитель директора принимает решение о назначении на вакантную должность своего родственника или близкого друга.

Решение: Работник обязан письменно уведомить руководителя техникума о возникшей личной заинтересованности. Руководитель может временно отстранить сотрудника от участия в этом конкретном кадровом решении либо перевести одного из участников на другую должность, исключив подконтрольность.

Ситуация 2. Участие в оценочных процедурах с личной связью

Пример: Преподаватель входит в состав комиссии, которая оценивает работу студента, являющегося его родственником, или участвует в конкурсе, где выступает его собственный ученик.

Решение: Преподавателю следует письменно сообщить о ситуации руководителю. Комиссия может временно исключить этого сотрудника из состава жюри при оценке конкретного участника.

Ситуация 3. Конфликт в сфере закупок.

Пример: Сотрудник, входящий в комиссию по закупкам, имеет личную заинтересованность: например, поставщик товаров для техникума — это компания, где работает его родственник, или у самого сотрудника есть финансовые обязательства перед этой организацией.

Решение: Сотрудник уведомляет руководство. Его могут временно вывести из состава закупочной комиссии при рассмотрении данного контракта либо ввести дополнительный контроль за процедурой со стороны другого специалиста.

Ситуация 4. Оказание платных услуг в рамках основной деятельности.

Пример: Преподаватель, ведущий базовые (бюджетные) дисциплины, параллельно оказывает платные репетиторские услуги тем же студентам, которых обучает в рамках основной программы.

Решение: Техникум может установить внутренние правила, ограничивающие такую практику. Если конфликт уже возник, работника уведомляют о необходимости отказаться от платной услуги в отношении своих основных обучающихся либо временно отстранить от ведения этих групп.

Ситуация 5. Получение подарков или иных благ.

Пример: Преподаватель получает от родителей обучающихся дорогостоящий подарок или услугу (например, оплату отдыха) в связи с выполнением своих должностных обязанностей.

Решение: Работнику рекомендуют отказаться от такого подарка или вернуть его. В техникуме могут действовать правила корпоративного поведения, запрещающие или ограничивающие принятие подарков от заинтересованных лиц.

Ситуация 6. Использование служебной информации в личных целях.

Пример: Сотрудник, имеющий доступ к конфиденциальным данным (например, к результатам внутренних проверок или к спискам потенциальных партнёров), использует эту информацию для получения выгоды для себя или своих знакомых.

Решение: В техникуме закрепляют запрет на разглашение или использование служебной информации в личных интересах. При выявлении факта — проводят разъяснительную работу, при повторении — применяют дисциплинарные меры.