РАССМОТРЕНО
на заседании педагогического совета
ГБПОУ ЗКА
Протокол № 1
«21» января 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ГБПОУ ЗКА
_____ /Курбангалиев Т.А./
«21» января 2025 г.

Положение
О конфликте интересов в
ГБПОУ Зауральский колледж агроинженерии

Положение
О конфликте интересов в ГБПОУ ЗКА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О конфликте интересов ГБПОУ ЗКА (далее - "Положение") разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Зауральский колледж агроинженерии Республики Башкортостан, (далее - "Колледж"), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Колледжа в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами Колледжа, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Колледжа.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Колледжа понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

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

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

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Колледже

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

2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Колледжа 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 Колледжа 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) Колледжем.

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 Колледжа 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 Колледжа 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. заполнение декларации о конфликте 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. В Колледже для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.
4.4. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются директором Колледжа.
Рассмотрение представленных сведений осуществляется специально создаваемой для этого комиссией Колледжа – комиссия по соблюдению требований к служебному поведению работников ГБПОУ ЗКА и урегулированию конфликта интересов, в состав которого включаются:

- председатель комиссии;
- заместитель председателя комиссии;

Члены комиссии:

- член комиссии; - член комиссии;
- секретарь комиссии.

4.5. Колледж берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Работодатель вправе обрабатывать персональные данные работников только с их письменного согласия.
Обработка персональных данных работников работодателем возможна только с их согласия либо без их согласия в следующих случаях:
- персональные данные являются общедоступными;
- персональные данные относятся к состоянию здоровья работника, и их обработка необходима для защиты его жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов других лиц и получение согласия работника невозможно;
- по требованию полномочных государственных органов - в случаях, предусмотренных федеральным законом.
4.6. 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.

4.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
4.8. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
4.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
4.9.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
4.9.2. 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;
4.9.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
4.9.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
4.9.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Колледжа;
4.9.6. увольнение работника из Колледжа по инициативе работника;
4.9.7. 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.
4.10. 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 Колледжа.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.
5.2. Настоящее Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке, что и настоящее Положение. Пересмотр принятого настоящего Положения может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и законодательство о противодействии коррупции, а также в случаях предусмотренных действующим законодательством.
5.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.