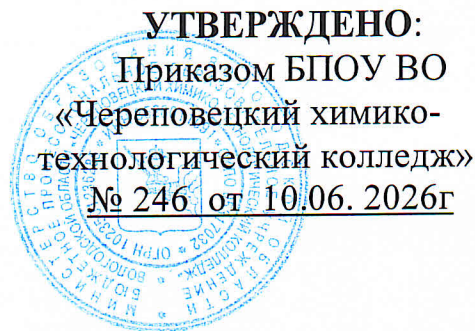




ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
БПОУ ВО «Череповецкий химико-технологический колледж»

г.Череповец
2026г

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в бюджетном профессиональном образовательном учреждении Вологодской области «Череповецкий химико-технологический колледж» (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным Законом от 25.12.2008 г. № 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 (по состоянию на 01.07.2024 г.), Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», антикоррупционной политикой БПОУ ВО «Череповецкий химико-технологический колледж».

1.2. Положением регламентируется порядок выявления и последующего урегулирования конфликтов интересов, которые могут возникать у работников БПОУ ВО «Череповецкий химико-технологический колледж» в процессе выполнения ими служебных (должностных) обязанностей.

1.3. Основной задачей Учреждения в области предотвращения и урегулирования конфликта интересов является обеспечение условий, исключающих или минимизирующих влияние частных интересов и личной заинтересованности работников на исполнение ими трудовых функций и принятие деловых решений.

1.4. Для целей настоящего Положения используются следующие определения:

1.4.1. Конфликт интересов — это 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).

1.4.2. Личная заинтересованность работника - это возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) самим работником, либо:

- 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 указанное лицо или его близкие родственники (свойственники) связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется в соответствии со следующими принципами:

2.1.1. Приоритетность применения мер по предупреждению коррупции.

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

2.1.3. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании.

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

2.1.5. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

3. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- 3.1. В соответствии с настоящим Положением работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей и принятии решений по деловым вопросам обязан:
- руководствоваться интересами Учреждения, не учитывая свои личные интересы, а также интересы своих родственников и друзей;
 - по возможности избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
 - своевременно раскрывать сведения о возникшем (реальном) или потенциальном конфликте интересов — в том числе при приеме на работу, назначении на новую должность либо по мере возникновения соответствующих ситуаций;
 - активно содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов, выполняя необходимые действия и предоставляя требуемую информацию;
 - не использовать возможности Учреждения и не допускать их использования в целях, не предусмотренных учредительными документами организации.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения

- 4.1. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме — путем направления на имя директора Учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
- 4.2. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме — с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.3. Ответственным за прием уведомлений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов и регистрацию сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является лицо, ответственное за работу по противодействию коррупции в Учреждении — в соответствии с Порядком уведомления работодателя о конфликте интересов.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении

- 5.1. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуаций и обстоятельств, которые приводят или могут привести к возникновению конфликта интересов, руководствуясь требованиями действующего законодательства Российской Федерации и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов (Приложение 1 к настоящему Положению).
- 5.2. Урегулирование конфликта интересов в Учреждении может осуществляться следующими способами:
- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, затрагивающей его личные интересы;
 - добровольный отказ работника Учреждения либо его отстранение (на постоянной или временной основе) от участия в обсуждении и принятии решений по вопросам, на которые может повлиять конфликт интересов;
 - пересмотр и корректировка функциональных обязанностей работника Учреждения;
 - перевод работника Учреждения на иную должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих возникновение конфликта интересов, в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - отказ работника Учреждения от личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения ;
 - иные способы урегулирования конфликта интересов, не противоречащие законодательству Российской Федерации, а также предусмотренные Перечнем типовых ситуаций конфликта

интересов (Приложение 1 к настоящему Положению), которые могут включать дополнительные меры, согласованные с работодателем и соответствующие установленным требованиям.

5.3. При выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов учитывает:

- степень выраженности личного интереса работника Учреждения;
- вероятность того, что реализация личного интереса работника приведет к ущербу для интересов Учреждения;
- возможные последствия применения того или иного способа урегулирования для деятельности Учреждения и прав работника.

5. Ответственность за нарушения антикоррупционных требований

5.1. Работники Учреждения, независимо от занимаемой должности и выполняемых функций, несут персональную ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации, за соблюдение правил и требований по предупреждению и противодействию коррупции в процессе исполнения трудовых обязанностей. Каждый работник при приеме на работу знакомится под подпись с Антикоррупционной политикой Учреждения и локальными нормативными актами, регламентирующими антикоррупционные меры.

5.2. Непринятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по его предотвращению или урегулированию является правонарушением и влечет увольнение (освобождение от должности) в связи с утратой доверия, за исключением случаев, установленных федеральными законами.

5.3. За совершение коррупционных нарушений работники Учреждения могут быть привлечены к уголовной, административной, дисциплинарной и гражданско-правовой ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Перечень
типовых ситуаций конфликта интересов**

1. Конфликт интересов может возникнуть в следующих типовых ситуациях:

1.1. Заинтересованность в совершении учреждением сделки.

Директор (заместители директора) учреждения, руководители подразделений признаются лицом, заинтересованным в совершении учреждением сделок с другими организациями или гражданами, если он:

- является близким родственником представителя организации или гражданина, с которыми учреждение заключает (или планирует заключить) сделку;
- состоит с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях либо является их участником или кредитором. При этом организации или граждане выступают поставщиками товаров (услуг) для учреждения; являются крупными потребителями товаров (услуг), производимых учреждением; владеют имуществом, частично или полностью образованным учреждением; могут извлекать выгоду из пользования или распоряжения имуществом учреждения.

1.2. Принятие решений, приносящих выгоду связанным лицам.

Работник учреждения участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, связанным с ним родственными, дружескими или иными отношениями личной заинтересованности.

Примеры:

- рассмотрение кандидатуры лица, связанного с работником личной заинтересованностью, на вакантную должность в учреждении;
- принятие решения об увеличении заработной платы или выплате премии подчинённому, который связан с работником родственными отношениями.

1.3. Выбор поставщиков при осуществлении закупок.

Работник, ответственный за закупки товаров, работ, услуг для государственных (муниципальных) нужд, участвует в выборе поставщиков из ограниченного числа кандидатов в пользу организации, где:

- руководителем, заместителем руководителя или руководителем отдела продаж является его родственник;
- работает иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника.

1.4. Деловые отношения с организациями, имеющими обязательства перед работником.

Работник участвует в принятии решения об установлении или сохранении деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет финансовые или имущественные обязательства перед самим работником, его родственником, иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность.

1.5. Получение материальных благ от организаций-контрагентов.

Работник или связанное с ним лицо получает материальные блага или услуги от организации, имеющей деловые отношения с учреждением.

Пример: работник, отвечающий за контроль качества товаров и услуг, предоставляемых контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) от поставщика учреждения.

1.6. Получение дорогостоящих подарков от подчиненных.

Работник получает дорогостоящие подарки от подчиненного или иного работника, в отношении которого он выполняет контрольные функции.

Пример: работник получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от подчиненного, при этом в его полномочия входит принятие решений о повышении заработной платы и назначении на более высокие должности.

1.7. Принятие решений при наличии предложения трудоустройства.

Работник участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с организацией, от которой ему поступило предложение трудоустройства.

Пример: организация, заинтересованная в заключении договора с учреждением, предлагает трудоустройство работнику, участвующему в принятии таких решений, или иному лицу, с которым связана его личная заинтересованность.

1.8. Использование служебной информации для личной выгоды.

Работник 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 его личная заинтересованность.

2. Ситуации конфликта интересов для педагогических работников:

В процессе выполнения должностных обязанностей педагогический работник может столкнуться со следующими ситуациями конфликта интересов:

2.1. Оказание платных услуг обучающимся.

Преподаватель или мастер производственного обучения оказывает платные образовательные услуги обучающимся, которых он обучает в рамках основной программы. Это создает риск необъективности в оценке знаний и может привести к злоупотреблению служебным положением.

2.2. Получение подарков и услуг от обучающихся и их родителей (законных представителей).

Педагогический работник получает подарки, денежные вознаграждения или иные услуги от обучающихся, их родителей (законных представителей). Такая ситуация может повлиять на объективность оценки успеваемости и создать предпосылки для необъективного отношения к обучающимся.

2.3. Выполнение письменных работ за обучающихся.

Педагогический работник участвует в выполнении письменных экзаменационных работ, курсовых или дипломных проектов за обучающихся. Это нарушает принципы академической честности и ставит под сомнение достоверность результатов обучения.

2.4. Участие в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся.

Педагогический работник входит в состав жюри олимпиад, конкурсов или иных мероприятий, в которых участвуют его обучающиеся. Возникает риск необъективной оценки и предоставления преимуществ своим ученикам, что противоречит принципам справедливости и равенства условий для всех участников.