

Согласовано:

Протокол Совета учреждения

ФКПОУ «НГГТКИ» Минтруда России

№ 1 от «01» 09 2026 г.

Утверждаю:

И.о. директора

ФКПОУ «НГГТКИ» Минтруда России

М.С. Нарышев

(приказ от 01.09.2026 № 215/4)

**Положение
о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов
в ФКПОУ «НГГТКИ» Минтруда России**

1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов в ФКПОУ «НГГТКИ» Минтруда России (далее – Положение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для ОУ).

1.2. Данное Положение является локальным нормативным актом ФКПОУ «НГГТКИ» Минтруда России (далее – ОУ), устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано в соответствии с Федеральными законами от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Трудовым кодексом Российской Федерации; другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области в указанной сфере деятельности.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ОУ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

2. Основные понятия

2.1. **Участники образовательных отношений** - студенты, родители (законные представители) студентов, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. **Конфликт интересов** - противоречие между интересами ОУ и (или) ее сотрудников, граждан и юридических лиц, взаимодействующих с ОУ, в результате которого действия (бездействия) ОУ и (или) ее сотрудников причиняют убытки, нарушают права и законные интересы граждан и юридических лиц;

2.3. **Под личной заинтересованностью работника**, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

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

3.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

3.4. солюдение оаланса интересов ОУ и раотника при урегуливании конфликта интересов;

3.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ОУ.

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

4.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ОУ – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

4.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ОУ и порядок его урегулирования

5.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

5.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

5.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций.

5.5. ОУ 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 ОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.6. ОУ имеет право использовать различные способы разрешения конфликта интересов, в том числе:

5.6.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

5.6.2. добровольный отказ работника ОУ 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;

5.6.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

5.6.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

5.6.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

5.6.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

5.6.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОУ;

5.6.8. увольнение работника из ОУ по инициативе работника;

5.6.9. 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.

5.7. 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.

5.8. 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.

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

6.1. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, директор, заместители директора, заведующие отделениями, председатели цикловых методических комиссий, специалист по кадрам.

6.2. Рассмотрение полученной информации может проводиться коллегиально с привлечением заведующих отделениями, заместителя директора и юрисконсульта.

Уполномоченный
в области противодействия коррупции



Е.А.Деделова