

**Государственное автономное
профессиональное образовательное
учреждение Мурманской области
«Мурманский колледж экономики
и информационных технологий»**



**Положение о конфликте интересов
в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении
Мурманской области «Мурманский колледж экономики и информационных технологий»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Мурманской области «Мурманский колледж экономики и информационных технологий» (далее – Колледж) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Основной задачей деятельности Колледжа по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Колледжа на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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

Под личной заинтересованностью работника организации понимается материальная или иная заинтересованность самого работника и (или) лиц, состоящих с ним в близком родстве (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей супругов и супругов детей), гражданам или организаций, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Колледжа, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников организации под подпись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

**2. Основные принципы управления предотвращением
и урегулированием конфликта интересов**

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

приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов;
защита работника Колледжа от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Колледжа и урегулирован (предотвращен) организацией.

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

3.1. Работник Колледжа при выполнении своих должностных обязанностей обязан:
соблюдать интересы Колледжа, прежде всего в отношении целей ее деятельности;
руководствоваться интересами Колледжа без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник Колледжа при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Колледжа или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Колледжа.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Колледжа

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора Колледжа сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.3. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в организации

5.1. Работники Колледжа обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в Колледже могут быть:
ограничение доступа работника Колледжа к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
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 Колледжа;

перевод работника Колледжа на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключаящих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

отказ работника Колледжа от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

увольнение работника из Колледжа по инициативе работника;

иные способы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования, не противоречащие законодательству Российской Федерации.

5.4. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Колледжа, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Колледжа.

6. Заключительные положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Установление наличия конфликта интересов предполагает применение мер организационного характера к устранению причин и условий конфликта, а также недопущению его возникновения в будущем.

6.3. В случае если конфликт интересов привел к получению личных материальных или нематериальных выгод либо преимуществ, вопрос решается в соответствии с нормами действующего законодательства.
