

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Московской области
«Московский областной медицинский колледж № 2»
(ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 2»)

ПРИНЯТО
на заседании совета колледжа
Протокол заседания № 7
от «28» февраля 2017 г.
Регистрационный № 137-р-2017

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБПОУ МО
«Московский областной
медицинский колледж № 2»
 /Т.В. Козлова/
06» февраля 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ,
ВЫЯВЛЕНИИ И
УРЕГУЛИРОВАНИИ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

Раменское
2017

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 2» (далее - Колледж) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.2. Положение разработано в соответствии с:
 - Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
 - Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.
- 1.3. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Колледжа вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

- 2.1. **Участники образовательных отношений** - студенты, слушателей отделения дополнительного профессионального образования, родители (законные представители) студентов, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.
- 2.2. **Конфликт интересов** - противоречие между интересами колледжа и (или) ее сотрудников, граждан и юридических лиц, взаимодействующих с колледжем, в результате которого действия (бездействия) колледжа и (или) ее сотрудников причиняют убытки, нарушают права и законные интересы граждан и юридических лиц.
- 2.3. **Конфликт интересов педагогического работника** - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, то есть материальная заинтересованность педагогического работника в получении материальной выгоды при выполнении им своей работы.

- 2.4. **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 КОЛЛЕДЖЕ

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

- 3.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 3.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для колледжа при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 3.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 3.4. соблюдение баланса интересов колледжа и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 3.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Колледжем.

4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Работники Колледжа обязаны:

- 4.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Колледжа – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 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 КОЛЛЕДЖА И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ, ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 5.1. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
 - 5.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - 5.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
 - 5.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
 - 5.1.4. раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций.
- 5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 5.3. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является работник, назначенный приказом директора колледжа.
- 5.4. Колледж берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 5.5. Поступившая информация тщательно проверяется Комиссией по предотвращению коррупции, с целью оценки серьезности возникающих для колледжа рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Колледж может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Колледж также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место.
- 5.6. Коллегиальное рассмотрение конфликта интересов педагогического работника, не имеющих коррупционной составляющей, осуществляется комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в порядке, предусмотренном соответствующим положением.
- 5.7. Рассмотрение конфликта интересов, не связанного с педагогической работой, осуществляется с участием непосредственного руководителя работника, сотрудника кадровой службы, иных лиц.
- 5.8. В процессе рассмотрения конфликта интересов могут быть использованы различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - 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;
 - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами колледжа;
 - увольнение работника из Колледжа по инициативе работника;
 - 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.
- 5.9. 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.
- 5.10. 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.

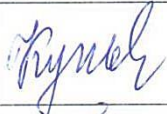
6. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

- 6.1. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, директор, заместители директора, заведующие отделами, главный бухгалтер, заведующие отделениями, председатели цикловых методических комиссий, начальник отдела кадров.

- 6.2. Ответственным за прием обращений граждан о конфликте интересов в электронном формате, письменно на адрес Колледжа, является секретарь директора.
- 6.3. Обращения работников, обучающихся, родителей (законных представителей), иных граждан о возникшем конфликте интересов регистрируются в установленном порядке.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 7.1. Настоящее Положение принимается советом Колледжа на неопределенный срок.
- 7.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся открытым голосованием на заседании совета Колледжа и утверждаются в установленном порядке.
- 7.3. Данное Положение вступает в силу со дня его утверждения директором Колледжа.

	Должность	Подпись	Расшифровка	Дата
Разработано	заместитель директора по учебной работе		О.О. Симонова	06.03.2017
Согласовано	начальник отдела кадров		С.Н. Кулькова	06.03.2017
	председатель первичной профсоюзной организации		М.М. Столярова	06.03.2017