



**Положение  
о конфликте интересов работников  
ГБПОУ РД «Дагестанский колледж  
культуры и искусств им.Б.Мурадовой»**

### **1. Общие положения.**

**1.1.** Положение о конфликте интересов работников ГБПОУ РД «Дагестанский колледж культуры и искусств им.Б.Мурадовой» (далее Положение) разработано и утверждено в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Указом Главы Республики Дагестан от 09.03.2016г. №58 «О порядке сообщения лицами, замещающими отдельные государственные должности Республики Дагестан, должности государственной гражданской службы Республики Дагестан, и иными лицами о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и о внесении изменений в некоторые указы Главы Республики Дагестан и Президента Республики Дагестан».

Положение принято с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ГБПОУ РД «Дагестанский колледж культуры и искусств им.Б.Мурадовой» (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для ГБПОУ РД «Дагестанский колледж культуры и искусств им.Б.Мурадовой» (далее- колледж)).

### **2. Круг лиц, попадающих под действие положения.**

**2.1.** Действие настоящего положения распространяется на всех работников колледжа вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с колледжем на основе гражданско - правовых договоров.

### **3. Основные понятия.**

**3.1.** Участники образовательных отношений - учащиеся, родители (законные представители) учащихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

**3.2.** Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами учащегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся.

**3.3.** 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.

### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в колледже.**

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для колледжа при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов колледжа и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) колледжем.

#### **5.Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника.**

**5.1.** В колледже выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

**5.2.** К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов работника, относятся следующие:

- работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же учеников;
- работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает;
- работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений;
- получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников колледжа.

**5.3.** К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов работника, относятся следующие:

- участие работника в наборе (приёме) учеников;
- сбор финансовых средств на нужды группы, колледжа;
- участие работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих учеников;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

#### **6.Ограничения, налагаемые на работников колледжа при осуществлении ими профессиональной деятельности.**

**6.1.** В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника колледжа, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

**6.2.** На работников колледжа при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же учеников;
- запрет на занятия репетиторством с учениками, которых он обучает;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с Советом колледжа, предусмотренным Уставом колледжа;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных Советом колледжа.

**6.3.** Работники колледжа обязаны соблюдать установленные п. 6.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами колледжа.

## **7. Порядок раскрытия конфликта интересов работников колледжа.**

**7.1.** Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников колледжа.

**7.2.** 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.

**7.3.** Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

**7.4.** Колледж 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 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.

## **8. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.**

**8.1.** Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений.

**8.2.** С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в колледже реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учеников и работников колледжа, учитывается мнение Совета колледжа, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость колледжа в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами колледжа;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учащихся;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

**8.3.** Работники колледжа обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

**8.4.** Колледж может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами колледжа;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

**8.5.** Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности колледжа и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

**8.6.** При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру 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. 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.

**8.7.** С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

**8.8.** В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя колледжа. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

**8.9.** Руководитель колледжа в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии колледжа по урегулированию конфликта интересов работников.

**8.10.** Решение комиссии колледжа по урегулированию конфликта интересов работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

**8.11.** Решение комиссии колледжа по урегулированию конфликта интересов работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

**8.12.** До принятия решения комиссии колледжа по урегулированию конфликта интересов работников руководитель колледжа в соответствии с действующим законодательством

принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

**8.13.** Руководитель колледжа, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

## **9. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

**9.1.** Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**9.2.** Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов путём ежегодного заполнения декларации конфликта интересов, которая носит конфиденциальный характер.

## **10. Ответственность.**

**10.1.** Ответственным лицом в колледже за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель колледжа.

**10.2.** Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников:

- утверждает Положение о конфликте интересов в Учреждении;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;
- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии колледжа по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнению;
- организует контроль за состоянием работы в колледже по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

**10.3.** В колледже не допускается ведение неофициальной отчётности и использование поддельных документов. С целью обеспечения надёжности и достоверности финансовой отчётности колледжа и соответствия деятельности колледжа требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов предусмотрено проведение внутреннего контроля ведения бухгалтерского учёта и составления бухгалтерской отчётности и аудит деятельности колледжа.

**10.3.** Все работники колледжа несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.