

**БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ
КАЛМЫКИЯ «КАЛМЫЦКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМ. Т. ХАХЛЫНОВОЙ»**

Утверждаю
Директор БПОУ РК
«Калмыцкий медицинский
колледж им. Т. Хахлыновой»
В.К. Азыдов
«09» 10 2017 г.



**Положение
о конфликте интересов работников
БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой»**

г. Элиста

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о конфликте интересов педагогических работников и иных работников Колледжа (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47, 48), Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором 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 студента, родителей (законных представителей) несовершеннолетних студентов.

3. Действие настоящего Положения распространяется, в том числе на всех лиц, являющихся работниками Колледжа и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Колледжем на основе гражданско-правовых договоров.

4. Под конфликтом интересов понимается 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).

5. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, и (или) 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, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

6. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- преподаватель получает подарки и услуги;
- преподаватель участвует в жюри конкурсных мероприятий с участием своих студентов;
- преподаватель осуществляет репетиторство с теми, кого обучает;
- преподаватель получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) студентов, которых он обучает или у которых является куратором;
- преподаватель небескорыстно использует возможности родителей студентов;
- преподаватель нарушает установленные в колледже запреты и т.д.

7. Конфликт интересов педагогического работника и иного работника в случае его возникновения рассматривается на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам Колледжа необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения педагогических работников БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой»».

9. Работник Колледжа, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательного процесса.

10. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Колледже

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

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

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

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

2.1.4. соблюдение баланса интересов Колледжа и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

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

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Колледжа без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

3.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Для избегания конфликта интересов в Колледже установлен:

3.2.1. запрет работы в Колледже родственников и членов их семей на условиях их прямой подчиненности друг другу;

3.2.2. запрет на совершение сделок с родственниками и членами семьи.

Работники, обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.2. Колледж берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения ситуаций по урегулированию конфликта интересов.

4.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Колледжа рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.4. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.5. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.6. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

4.6.2. 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;

4.6.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

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

4.6.6. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами колледжа;

4.6.7. увольнение работника из Колледжа по инициативе работника;

4.6.8. 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.

4.7. 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.