

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЗЕЛЕНОДОЛЬСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

**УТВЕРЖДАЮ**

И.о. директора ГАПОУ

«Зеленодольский медицинский  
колледж»

И.Д. Фатыхова

«01» марта 2024 г.



Локальный акт № 9.5

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ  
В ГАПОУ «ЗЕЛЕНОДОЛЬСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Рассмотрено и одобрено на заседании  
Совета колледжа

«01» марта 2024 г.

## 1. Общие положения

1. Положение о конфликте интересов – это локальный нормативный акт ГАПОУ «Зеленодольский медицинский колледж» (далее – колледж), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Данное положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 03.11.2006 N 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждёнными Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013.

2. Данное положение распространяется на всех работников колледжа.

3. Используемые в положении понятия и определения:

3.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника колледжа влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) (ст.10 ч.1 ФЗ «О противодействии коррупции»)

3.2. Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником колледжа 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, с которыми работник колледжа и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (ст.10 ч.2 ФЗ «О противодействии коррупции»)

4. Примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов содержится в Приложении 1 к настоящему Положению.

5. В основе работы по управлению конфликтом интересов лежат 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.

## **2. Общие обязанности работников колледжа и порядок рассмотрения сведений и урегулирования конфликта интересов**

1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники колледжа обязаны:

– при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами колледжа 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.

2. Раскрытие сведений о конфликте интересов возможно при приёме на работу, при назначении на новую должность и по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

4. Органом, осуществляющим рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов, является Комиссия по противодействию коррупции, создаваемая в соответствии с Положением о комиссии по противодействию коррупции в ГАПОУ «Зеленодольский медицинский колледж».

Ответственным за приём сведений о возникающих или имеющих конфликтах интересов является ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в колледж лицо, утверждаемое приказом директора колледжа и являющееся секретарем вышеуказанной Комиссии.

5. Колледж берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для колледжа рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы комиссия 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. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, например:

– 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами колледжа;
- расторжение трудового договора с работником по инициативе работника.

Данный перечень 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.

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.

### **3. Специальные обязанности по урегулированию конфликта интересов директора, заместителей директора, а также лиц, входящих в состав органов управления колледжем или органов надзора за его деятельностью**

1. В соответствии со ст.16 ч.1 ФЗ «Об автономных учреждениях» лицами, заинтересованными в совершении автономным учреждением сделок с другими юридическими лицами и гражданами, признаются члены наблюдательного совета автономного учреждения, руководитель автономного учреждения и его заместители при наличии перечисленных ниже условий.

Лицо признается заинтересованным в совершении сделки, если оно, его супруг(а) (в том числе бывший), родители, бабушки, дедушки, дети, внуки, полнородные и не полнородные братья и сестры, а также двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей этого лица), племянники, усыновители, усыновленные:

1) являются в сделке стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем;

2) владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами голосующих акций акционерного общества или превышающей двадцать процентов уставного капитала общества с ограниченной или дополнительной ответственностью долей либо являются единственным или одним из не более чем трех учредителей иного юридического лица, которое в сделке является контрагентом автономного учреждения, выгодоприобретателем, посредником или представителем;

3) занимают должности в органах управления юридического лица, которое в сделке является контрагентом автономного учреждения, выгодоприобретателем, посредником или представителем.

2. Заинтересованное лицо до совершения сделки обязано уведомить директора и наблюдательный совет колледжа об известной ему совершаемой

сделке или известной ему предполагаемой сделке, в совершении которых оно может быть признано заинтересованным (ст.16 ч.4 ФЗ «Об автономных учреждениях»).

3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, может быть совершена с предварительного одобрения наблюдательного совета колледжа. Наблюдательный совет автономного учреждения обязан рассмотреть предложение о совершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, в течение пятнадцати календарных дней с момента поступления такого предложения председателю наблюдательного совета автономного учреждения, если уставом автономного учреждения не предусмотрен более короткий срок (ст.17 ч.1 ФЗ «Об автономных учреждениях»).

4. Решение об одобрении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, принимается большинством голосов членов наблюдательного совета, не заинтересованных в совершении этой сделки. В случае, если лица, заинтересованные в совершении сделки, составляют в наблюдательном совете колледжа большинство, решение об одобрении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, принимается учредителем колледжа (ст.17 ч.2 ФЗ «Об автономных учреждениях»).

5. Вышеуказанный порядок не применяется при совершении сделок, связанных с выполнением автономным учреждением работ, оказанием им услуг в процессе его обычной уставной деятельности, на условиях, существенно не отличающихся от условий совершения аналогичных сделок (ст.16 ч.2 ФЗ «Об автономных учреждениях»).

#### **4. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов**

1. В соответствии со ст.81 ч.1 п.7.1 Трудового кодекса РФ непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов может быть основанием для его увольнения по инициативе работодателя.

2. Заинтересованное лицо, указанное в п.11 настоящего Положения, несет перед колледжем ответственность в размере убытков, причиненных ему в результате совершения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, с нарушением требований закона, независимо от того, была ли эта сделка признана недействительной, если не докажет, что оно не знало и не могло знать о предполагаемой сделке или о своей заинтересованности в ее совершении. Такую же ответственность несет директор колледжа, не являющийся лицом, заинтересованным в совершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, если не докажет, что он не знал и не мог знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки (ст.17 ч.4 ФЗ «Об автономных учреждениях»).

В случае, если за убытки, причиненные колледжу в результате совершения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, с нарушением требований настоящей статьи, отвечают несколько лиц, их ответственность является солидарной (ст.17 ч.5 ФЗ «Об автономных учреждениях»).

Примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов

1. В составе приёмной комиссии имеется работник колледжа, который связан с одним или несколькими абитуриентами родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Членом экзаменационной комиссии является педагогический работник колледжа, находящийся с экзаменуемым студентом в родственных отношениях.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

3. Работник колледжа, его родственник или находящееся с ним в свойстве лицо получает дорогостоящие (от 3000 рублей и выше) подарки от своего подчиненного (согласно ст.575 ГК РФ).

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

4. Работник колледжа участвует в принятии кадровых решений в отношении его родственников или находящихся с ним в свойстве лиц.

Пример: директор колледжа принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

5. Работник колледжа в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений о сделке колледжа, которая может принести материальную или нематериальную выгоду его родственникам или находящимся с ним в свойстве лицам.

Пример: работник колледжа, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника колледжа.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

6. Работник колледжа, его близкий родственник или находящееся с ним в свойстве лицо получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с колледжем или намеревается установить их.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.