

	Министерство образования и науки Республики Бурятия
	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Бурятский колледж технологий и лесопользования»
	Положение
	о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов
УП.23- 2026	



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «БКТил»
Г.Л. Цэдашиев
04 марта 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предотвращения и урегулирования
конфликта интересов в ГБПОУ
«Бурятский колледж технологий и лесопользования»

«04» марта 2026г № 348

Настоящее положение обязательно
для всех руководителей, преподавателей и
сотрудников.

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Бурятский колледж технологий и лесопользования» (далее - Колледж) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», законом от 16.03.2009г. № 701-V «О противодействии коррупции в республике Бурятия», Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Республики Бурятия от 13 декабря 2013 года №240-V "Об образовании в Республики Бурятия" и устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Колледжа в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Целями настоящего Положения являются: регулирование и предотвращение конфликтов интересов в деятельности работников Колледжа, а также предотвращение возможных негативных последствий конфликта интересов для Колледжа.

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

1.4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами граждан, организаций, общества или государства.

1.5. 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.

Документационное обеспечение управления качеством	шифр документа	2
	УПП.23- 2026	стр.

1.6. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.7. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Колледжа вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.8. Ознакомление граждан, поступающих на работу Колледж, с Положением о конфликте интересов производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. 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 организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

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

3.1. Работники Колледжа обязаны:

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

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником колледжа и порядок его урегулирования

4.1. В колледже установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, назначаемое директором Колледжа.

Документационное обеспечение управления качеством	шифр документа	3
	УПП.23- 2026	стр.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Форма заявления о конфликте интересов произвольна

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

4.5. Сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений колледжа (далее комиссия).

4.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена и рассмотрена комиссией с целью оценки серьезности возникающих для колледжа рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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

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

4.9. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5. Способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. В Колледже применяются следующие способы разрешения конфликта интересов:

а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

б) добровольный отказ работника 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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

ж) 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.

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

5.3. 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.

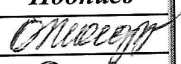
5.4. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Колледжа.

5.5. Формы урегулирования конфликта интересов работников Колледжа должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Документационное обеспечение управления качеством	шифр документа	4
	УПП.23- 2026	стр.

Лист регистрации изменений

№ изменения	№ измененного листа	Характер изменения	№ приказа об изменении

	Должность	Фамилия ИО	Подпись
Разработал	Специалист по кадрам	Мадуева О.Г.	
Согласовал	Зам. директора по УР /Ответственный за качество	Середина Л.В.	
Н. контроль	Зам.директора по учебно-методической работе	Баторова Т.П.	
Версия: 03	Без подписи документ действителен 8 часов после распечатки.	КЭ: _____	УЭ № _____

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 535789110244658727404941810073550101074793265784

Владелец Цэдашиев Гурожап Лхамадиевич

Действителен с 24.12.2025 по 24.12.2026