

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов и порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области "Донской политехнический колледж"

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов и порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области "Донской политехнический колледж" (далее - Положение) определяет порядок работы в деятельности государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области "Донской политехнический колледж" (далее - колледж) по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее- Закон о противодействии коррупции), Трудовым кодексом Российской Федерации, иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Уставом ГПОУ ТО "ДПК", Антикоррупционной политикой ГПОУ ТО "ДПК".

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников колледжа все зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные понятия и принципы

2.1. *Участники образовательных отношений* - обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники и их представители, работники осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. *Конфликт интересов педагогического работника* - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или

иного преимущества, которая влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающихся, родителей (законных представителей обучающихся (п. 33 ст.2 Закона об образовании).

2.2.¹. 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) (ч. 2 ст. 10 Закона о противодействии коррупции).

2.3. 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, указанным в п. 2.2.¹. настоящего Положения, 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 лицо, указанное в п. 2.2.¹. настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (ч. 2 ст. 10 Закона о противодействии коррупции).

2.4. 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 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) колледжем.

3. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника

3.1. В ГПОУ ТО "ДПК" (далее - Колледж) выделяют:

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

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

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

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

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

3.4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных собеседований в том числе на соблюдение этических норм, принятых в колледже.

3.5. Колледж берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных урегулирования конфликта интересов.

4. Ограничения, налагаемые на работников Колледжа при осуществлении ими профессиональной деятельности

4.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника в Колледже, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников Колледжа при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4.2. На работников Колледжа при осуществлении ими профессиональной

деятельности налагаются следующие ограничения:

- педагогический работник колледжа, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в колледжа, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника (ч. 2 ст. 48 Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции").
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих студентов;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) студентов и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) студентов или иных лиц, за исключением случаев и порядка, предусмотренным уставом Колледжа.

4.3. Работники Колледжа обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами Колледжа.

4.4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов и 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.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

5.1. 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.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в Колледже реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права студентов и работников Колледжа, учитывается мнение родительского комитета и студенческого совета, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (профсоюзного комитета);
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы

работники и иные участники образовательных отношений;

- обеспечивается информационная открытость Колледжа в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации и Тульской области ;

- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников 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 студентов;

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

5.3. Работники Колледжа обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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

5.5. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора Колледжа. Данное обязательство отражается в должностной инструкции работника (Приложение 1).

5.6. Директор Колледжа в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию конфликтов интересов.

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

5.8. Решение комиссии Колледжа по урегулированию конфликтов интересов при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.9. До принятия решения комиссии Колледжа по урегулированию конфликтов интересов руководитель Колледжа в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

5.10. Директор 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 Российской Федерации .

5.11. Поступившая информация о конфликте интересов должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности

возникающих для учреждения 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, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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 организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является и (или) за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее использование работником по его вине возможных на него трудовых обязанностей.

5.12. 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.

6. Ответственность

6.1. Ответственным лицом в Колледже за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор Колледжа.

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

- утверждает настоящее положение и иные локальные нормативные акты связанные с урегулированием конфликта интересов;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции и трудовые договора с работниками;
- 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 конфликтов интересов;
- организует контроль за состоянием работы в Колледже по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.3. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, назначаемое приказом директора колледжа.

6.4. Все работники Колледжа несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.