

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Магнитогорский педагогический колледж»



ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

ПРИНЯТО:

Конференцией работников

и обучающихся

Протокол № 3 от 23.12.2024г.

Председатель Конференции

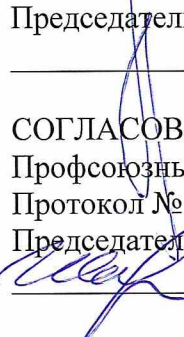
работников и обучающихся:

 /Г.К. Испулова/

Советом колледжа

Протокол № 3 от 27.02.2025г.

Председатель Совета колледжа:

 /О.Ю. Леушканова/

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзным комитетом

Протокол № 6 от 20.02.2025г.

Председатель Профсоюзного комитета:

 /Я.И. Иванько/

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом № 46 от 27.02.2025г.

Директор

государственного

бюджетного

профессионального

образовательного

учреждения

«Магнитогорский педагогический

колледж»

О.Ю. Леушканова



ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

Магнитогорск 2025

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании нормативных актов:

- Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указа Президента Российской Федерации от 02.04.2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- «Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», которые разработаны во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Уставом и локальными нормативными актами государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Магнитогорский педагогический колледж» (далее – ГБПОУ «МПК»).

2. Цели и задачи

2.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ГБПОУ «МПК» является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников ГБПОУ «МПК» и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого ГБПОУ «МПК».

2.3. Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3. Используемые в Положении понятия и определения

3.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ГБПОУ «МПК», работником которого он является.

3.2. 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.

3.3. Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью 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.

3.4. Положение о конфликте интересов (далее Положение) – это внутренний документ ГБПОУ «МПК», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБПОУ «МПК» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

4. Круг лиц, попадающих под действие Положения.

4.1. Действие Положения распространяется на всех работников ГБПОУ

«МПК» вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с ГБПОУ «МПК» на основе гражданско-правовых договоров.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГБПОУ «МПК» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГБПОУ «МПК» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГБПОУ «МПК» 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) ГБПОУ «МПК».

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

- педагогический работник ведет уроки и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- репетиторство с учениками, которых он обучает;
- получение подарков и услуг;
- участие в формировании списка группы, особенно первокурсников;
- принятие участия в распределении различных льгот, поездок, стажировок и иных бонусов для обучающихся;
- сбор деньги на нужды группы, ГБПОУ «МПК»;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием

своих обучающихся;

- небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, которых он обучает или у которых является классным руководителем, и небескорыстное использование их возможностей;

- нарушение установленных в ГБПОУ «МПК» запретов и т.д.

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

6.1. Работники ГБПОУ «МПК» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБПОУ «МПК» – 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.

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

7.1. Для раскрытия конфликта интересов работники ГБПОУ «МПК» могут использовать следующие способы:

- 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;

7.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в

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

7.3. ГБПОУ «МПК» принимает 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 ГБПОУ «МПК» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.4. В случае, если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения ГБПОУ «МПК» может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ГБПОУ «МПК» 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 ГБПОУ «МПК»;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- 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.

7.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов

не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ГБПОУ «МПК» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ГБПОУ «МПК».

8. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

8.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- заместители директора;
- инспектор отдела кадров (при приеме на работу);
- юристконсульт.

8.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора ГБПОУ «МПК», который назначает срок ее рассмотрения.

8.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

8.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- юристконсульта;
- заместителя директора, в подразделении которого работник работает;
- председателя профсоюзного комитета.

8.5. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

8.6. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. ГБПОУ «МПК» 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. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора ГБПОУ «МПК». Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор ГБПОУ «МПК» в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

9. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов

9.1. Ответственным лицом в ГБПОУ «МПК» за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор ГБПОУ «МПК».

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

- утверждает Положение о конфликте интересов в ГБПОУ «МПК»;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции педагогических работников;
- организует информирование педагогических работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов педагогического работника

организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии ГБПОУ «МПК» по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнении;

- организует контроль за состоянием работы в ГБПОУ «МПК» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

9.3. Все педагогические работники ГБПОУ «МПК» несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной, дисциплинарной и иной ответственности в соответствии с законодательством РФ.

9.5. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение подлежит обязательному рассмотрению на Конференции работников и обучающихся, Совете колледжа.

10.2. Положение вступает в силу с даты его утверждения директором ГБПОУ «МПК».

10.3. Положение утрачивает силу в случае принятия новой редакции.

10.4. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом ГБПОУ «МПК» и иными локальными нормативными актами ГБПОУ «МПК».

10.5. С данным Положением участники образовательных отношений знакомятся под подпись: педагогические и административные работники на Конференции работников и обучающихся, Педагогическом совете, родители (законные представители) на Совете родителей, родительских собраниях,

обучающиеся на Совете обучающихся, классных часах, а также путем размещения Положения на официальном сайте ГБПОУ «МПК» в сети Интернет.