

	Государственное профессиональное образовательное учреждение «Беловский педагогический колледж»	ПО SMK 01.-06.-2020
	Положение	
	ПО SMK 01.-06.-2020 Положение о конфликте интересов в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Беловский педагогический колледж»	
	Экз. контрольный	Стр. 5 из 5

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИОУБПК

И.В. Чиркова
« 09 » сентября 2020 г.



**Положение о конфликте интересов
в Государственном профессиональном образовательном
учреждении «Беловский педагогический колледж»**

СОГЛАСОВАНО:

Ответственный за качество
Сенчилов А.П.

« 09 » сентября 2020 г.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации Беловского педагогического
колледжа



Л.Б. Чунихина

03 сентября 2020г.
Протокол № 1

Председатель Студенческого совета
ГПОУ БПК

09 сентября 2020г.
Протокол № 1

Рассмотрено:

На Совете Учреждения ГПОУ БПК

24 августа 2020г.
Протокол № 8

Принято:

Председатель антикоррупционной
Рабочей группы

27 августа 2020г.
Протокол № 21

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Беловский педагогический колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993);
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Федеральным законом РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.);
- Законом Кемеровской области от 08.05.2007 г. № 57-ОЗ «О противодействии коррупции»;
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области - Кузбасса;
- Уставом ГПОУ БПК.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Государственного профессионального образовательного учреждения «Беловский педагогический колледж» (далее – ГПОУ БПК, Колледж) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Колледжа вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физических лиц, сотрудничающих с Колледжем на основе гражданско-правовых договоров.

1.4. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

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, то есть материальная заинтересованность педагогического работника в получении материальной выгоды при выполнении им своей работы.

1.6. Основные принципы управления конфликтом интересов в Колледже:

- 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. Ситуации возникновения конфликта интересов

2.1. Перечень типовых ситуаций возникновения конфликта интересов:

- директор принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями;

- работник Колледжа, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника Колледжа;

- работник Колледжа, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Колледжу контрагентами, получает значительную скидку на товары организации, которая является поставщиком Колледжа;

- работник Колледжа получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

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

- преподаватель ведет учебные занятия и учебные занятия по договору об образовании у одних и тех же обучающихся;

- оказание преподавателем платных услуг обучающимся, которых он обучает;

- получение педагогическим работником подарков и услуг;

- участие в формировании списков обучающихся на зачисление;

- подготовка представлений на поощрение обучающихся, назначение стипендии;

- выполнение письменной экзаменационной работы, курсового или дипломного проекта;

- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;

- небезвыгодные предложения педагогическому работнику от родителей обучающихся, которых он обучает или у которых является классным руководителем группы;

- небескорыстное использование возможностей родителей обучающихся;

- нарушение установленных в колледже запретов и другие ситуации.

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 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.

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

4.1. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

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

4.3. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является работник, назначенный приказом директора Колледжа.

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

4.5. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это лицом, с целью оценки серьезности возникающих для Колледжа рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Колледж 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.

Колледж также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место.

4.6. В случае установления факта наличия конфликта интересов уполномоченное лицо, предварительно рассматривавшее информацию, передает соответствующие материалы для коллегиального рассмотрения и разрешения ситуации.

Коллегиальное рассмотрение конфликта интересов педагогического работника осуществляется комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в порядке, предусмотренном соответствующим положением.

Рассмотрение конфликта интересов, не связанного с педагогической работой, осуществляется с участием непосредственного руководителя работника, сотрудника кадровой службы, иных лиц.

4.7. В процессе рассмотрения конфликта интересов могут быть использованы различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Колледжа;
- увольнение работника из Колледжа 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 и т.д.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта 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.

4.8. 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.

Прошнуровано и пронумеровано

5 (пять) листа(ов)

Директор



Н.В. Чиркова

