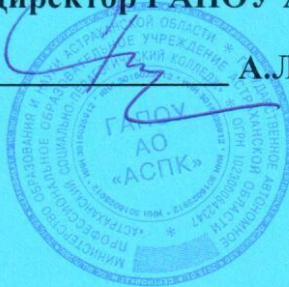


Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Астраханской области  
«Астраханский социально-педагогический колледж»  
(ГАПОУ АО «АСПК»)

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор ГАПОУ АО «АСПК»

А.Л. Хаченьян



## ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов ГАПОУ АО «АСПК» АО «АСПК»

Рассмотрено и утверждено  
Советом ГАПОУ АО «АСПК»  
протоколом № 01 от 05.02.2021

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ



## **1. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

Положение о конфликте интересов ГАПОУ АО «АСПК», далее по тексту - «Колледж», разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Колледжа.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Колледжа, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Колледжа, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Колледжа) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Колледжа) и правами и законными интересами Колледжа, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Колледжа, работником (представителем Колледжа) которой он является.

**Личная выгода** – заинтересованность должностного лица или сотрудника колледжа в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ.

**Материальная выгода** – материальные средства, получаемые должностным лицом или сотрудником колледжа в результате использования ими находящейся в распоряжении колледжа информации.

**Близкие родственники** – родители, супруги, дети, дедушки, бабушки, внуки, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.

## **2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

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.

## **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в колледже**

В основу работы по управлению конфликтом интересов Колледжа положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Колледжа, при выявлении каждого конфликта интересов, 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.

## **4. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника колледжа**

Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес сотрудника колледжа противоречит его профессиональным обязанностям и задачам колледжа или когда посторонняя по отношению к колледжу деятельность занимает рабочее время сотрудника.

В Колледже выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника;
- перечень типовых ситуаций конфликта интересов иных работников.

**К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся:**

- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся.

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

- участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений своих обучающихся;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Колледжа, установленных гражданским, административным, уголовным законодательством Российской Федерации.

**5. Ограничения, налагаемые на работников колледжа при осуществлении ими профессиональной деятельности**

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.

На работников колледжа при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с работодателем;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

Работнику Колледжа запрещается получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц подарки (за исключением обычных подарков по случаю праздничных дат, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей (ст. 575 «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 26.01.1996 № 14-ФЗ).

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Колледжа обязан:

- руководствоваться интересами Колледжа без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Работники колледжа обязаны соблюдать установленные в настоящем разделе ограничения и иные ограничения, и запреты, установленные настоящим Положением.

## **6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности**

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.

Колледжем разрабатывается декларация о конфликте интересов, которая заполняется работниками, занятыми на должностях с выполнением коррупционно-опасных функций. Декларация о конфликте интересов изучается непосредственным руководителем работника и лицом, ответственным за противодействие коррупции.

### **С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в Колледже реализуются следующие мероприятия:**

1) При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников колледжа, учитывается мнение совета колледжа;

- 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;

- осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними 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 обучающихся, осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

2) Работник колледжа в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

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

3) Работник колледжа участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

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.

4) Работник колледжа или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с колледжем, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5) Работник колледжа принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений колледжа со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6) Работник колледжа или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с колледжем, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

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

7) Работник колледжа или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника колледжа, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

8) Работник колледжа уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений колледжа со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

9) Работник колледжа использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

При поступлении на работу, изменении обязанностей работника, возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов; в случае участия в закупочной процедуре в качестве члена комиссии или участника работник обязан сообщить руководству информацию о потенциальном конфликте интересов.

В целях предотвращения и выявления конфликта интересов колледж:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и сотрудника с настоящим Положением;

- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до сотрудников колледжа содержания настоящего Положения;

- обеспечивает осуществление внутреннего контроля;

- устанавливает в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, виды дисциплинарного взыскания за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения.

Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов (особое внимание уделяется тем сферам деятельности колледжа, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно);

- право требовать предоставления должностными лицами и сотрудниками колледжа объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;
- осуществление служебных проверок по фактам нарушений сотрудниками колледжа условий настоящего Положения;
- соблюдение конфиденциальности полученной информации;
- незамедлительное уведомление руководителя о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных расследований и проверок;
- иные действия направленные на обеспечение контроля за соблюдением настоящего Положения и предотвращением конфликта интересов.

Для предотвращения конфликта интересов работникам колледжа необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

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

В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме заместителя директора или непосредственного руководителя, или лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

Заместитель директора или непосредственный руководитель работника в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию споров.

Решение комиссии по урегулированию споров при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

Состав комиссии по урегулированию споров утверждается приказом директора Колледжа.

До принятия решения комиссией по урегулированию споров руководитель Колледжа в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений или контрагентов колледжа.

Комиссия по урегулированию споров отношений берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это лицом с целью оценки серьезности возникающих для Колледжа рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По завершению работы комиссия по урегулированию споров 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 по урегулированию споров также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Колледжа.

Прошито и пронумеровано

\_\_\_\_\_ ) листов

Директор колледжа  
А.Л. Хачемян

