

государственное автономное профессиональное  
образовательное учреждение Самарской области  
«Новокуйбышевский гуманитарно-технологический колледж»  
(ГАПОУ «НГТК»)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Директора  
ГАПОУ «НГТК»

№ 6/18/18 от 31.05.2018

В.М. Земалиндинова



Положение  
о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и  
при возникновении конфликта интересов педагогического работника при  
осуществлении им профессиональной деятельности

1. Общие положения
2. Основные принципы управления конфликтом интересов в колледже
3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником колледжа и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов
4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов
5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

г. Новокуйбышевск

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности (далее - Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у педагогических работников в ходе выполнения ими трудовых функций, что является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Новокуйбышевский гуманитарно-технологический колледж» (далее - колледж).

1.2 Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений.

1.3 Основные задачи положения:

1.3.1 соблюдение баланса между интересами колледжа как единого целого и личной заинтересованностью работников колледжа;

1.3.2 ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения;

1.3.3 профилактика конфликта интересов педагогического работника, при котором 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.

3.1 Основные термины и определения:

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 организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации колледжа, работником (представителем колледжа) которого он является.

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их



полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008г, №273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

- по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Взятка — получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Личная заинтересованность работника (представителя колледжа) - заинтересованность работника (представителя колледжа), связанная с возможностью получения работником (представителем колледжа) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

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

В основу работы по управлению конфликтом интересов в колледже заложены следующие принципы:

- 2.1 обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 2.2 индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для колледжа при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 2.3 конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 2.4 соблюдение баланса интересов колледжа и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 2.5 защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) колледжем.



### **3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником колледжа и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

3.1. В колледже установлено несколько видов 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.

3.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

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

3.4 Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для колледжа рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что 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.

3.5 Колледж также может прийти к выводу, что конфликт интересов существует и необходимо применить и использовать различные способы его разрешения:

- а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- б) 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;
- 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) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- ж) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами колледжа;
- з) увольнение работника из колледжа по инициативе работника;
- и) 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;

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

3.7 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.

#### **4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

Работник обязан в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов 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.

#### **5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Ответственными лицами колледжа за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений являются непосредственный руководитель, в подчинение которого находится работник, директор колледжа, заместитель директора колледжа, начальник отдела кадров, юрисконсульт.

Макарова О.С. \_\_\_\_\_  
Бутюгина Ю.А. \_\_\_\_\_