

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ  
КГБПОУ «КАНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о конфликте интересов

УТВЕРЖДЕНА:  
приказом директора  
от «30» декабря 2016г. № 361-к

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Минтруда России от 08.11.2013 г.

1.2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Канский политехнический колледж» (далее по тексту – 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 организацией на основе гражданско-правовых договоров.

1.4. 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.

Заинтересованными в совершении колледжем тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами признаются директор или его заместитель, если:

- они состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях;
- являются участниками, кредиторами этих организаций;
- состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан.

При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для колледжа, крупными потребителями товаров (услуг), производимых колледжем, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано колледжем, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом колледжа.

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**

- руководитель 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 организации/индивидуальным предпринимателем (руководителем отдела продаж) поставщика товаров, работ, услуг является родственник директора колледжа либо работника колледжа, ответственного за закупку этих товаров, работ, услуг;
- 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 организации 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 педагогических работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- преподаватель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- оказание преподавателем, мастером производственного обучения платных услуг обучающимся, которых он обучает;
- получение педагогическим работником подарков и услуг;
- участие в формировании списков обучающихся на зачисление;
- подготовка представлений на поощрение обучающихся, повышение стипендии;
- сбор денег на нужды группы, кабинета, мастерской;
- выполнение письменной экзаменационной работы, курсового или дипломного проекта;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- небезвыгодные предложения педагогу от родителей обучающихся, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- небескорыстное использование возможностей родителей обучающихся;
- нарушение установленных в колледже запретов и т.д.

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

3.1. 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.

3.2. В случае, если заинтересованное лицо, указанное в пункте 1.4. настоящего Положения, имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является колледж:

- оно обязано сообщить о своей заинтересованности в министерство образования Красноярского края до момента принятия решения о заключении сделки;
- сделка должна быть одобрена министерством образования Красноярского края.

#### **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, в том числе:

- 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 ответственным за реализацию антикоррупционной политики.

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, ответственным за реализацию антикоррупционной политики, 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.