

государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Саратовской области  
«Энгельсский промышленно-экономический колледж»  
(ГАПОУ СО «ЭПЭК»)

СОГЛАСОВАНО:

Совет Учреждения

Протокол от «14» 10 2019г. № 4

Секретарь [подпись] Ю.Ю. Лаврентьева

УТВЕРЖЕНО

Приказом ГАПОУ СО «ЭПЭК»

от «24» 10 2019 г. № 188

Директор [подпись] М.А. Кукушкин



СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзный комитет

Протокол от «21» 10 2019г. № 13

Председатель [подпись] Е.Ю. Селезнева

СОГЛАСОВАНО:

Совет родителей

Протокол от «14» 10 2019г. № 2

Председатель [подпись] Е.А. Каминская

СОГЛАСОВАНО:

Студенческий совет

Протокол от «14» 10 2019г. № 9

Председатель [подпись] М.А. Горохов

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников ГАПОУ СО «ЭПЭК» (далее - Положение) разработано на основе:

■ Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 ч..33,48).

■ Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников колледжа с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников, при котором у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие, противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников колледжа и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) обучающихся.

1.3. Данное положение - это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников колледжа в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

## **2. Особые понятия**

2.1. Участники образовательных отношений - обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая, влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.

2.3. Подлинной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность 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. Круг лиц, подпадающих под действие настоящего Положения**

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников колледжа вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

## **4. Ситуации конфликта интересов**

4.1. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников колледжа:

1. Педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает в колледже;

2. Педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;

3. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;

- 4.Получение работником колледжа подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;
- 5.Нарушение работником колледжа Устава, локальных нормативных актов;
- 6.Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников колледжа.

## **5. Основные принципы управления конфликтом интересов**

5.1.В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- 1.Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 2.Индивидуальное рассмотрение каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 3.Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 4.Соблюдение баланса интересов колледжа и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 5.Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) колледжем.

## **6. Порядок урегулирования конфликта интересов**

6.1.Работник, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

6.2.Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.3.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.

6.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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.

6.5. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения.