

Рассмотрено  
На заседании пед.совета  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ СО «КПЛ»  
И.А.Попенко  
Приказ № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в ГБПОУ СО «Краснопартизанский политехнический лицей»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в целях реализации Федерального закона 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», закона Саратовской области от 20.12.2006г. № 155-ЗСО «О противодействии коррупции в Саратовской области», закона Саратовской области от 05.08.2015г. № 102-ЗСО «О внесении изменений в Закон Саратовской области «О противодействии коррупции в Саратовской области» и определяет порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работодателем государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением Саратовской области «Краснопартизанский политехнический лицей» (далее – лицей).

1.2. Основной задачей деятельности лицея по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. В основу работы по управлению конфликтом интересов в лицее положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для лицея при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов лицея 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) администрацией лицея.

1.4. Действие положения распространяется на всех работников лицея вне зависимости от уровня занимаемой должности.

#### **2. Основные понятия**

2.1. Участники образовательных отношений – обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, администрация лицея.

2.2. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами лицея, работником которого он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации лицея.

2.3. 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) обучающихся.

2.4. Под личной заинтересованностью педагогического работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения педагогическим 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.

2.5. Репетиторские услуги (репетиторство) – образовательные услуги по дополнительному, углубленному обучению, на оказание которых не предусмотрено бюджетных ассигнований, или которые не предусмотрены договором на оказание уже оказываемых платных образовательных услуг.

### **3. Условия, при которых возникает или может возникнуть Конфликт интересов педагогического работника**

3.1. В образовательной организации выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

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

- педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- педагогический работник занимается репетиторством по образовательной программе (части образовательной программы) с обучающимся, который уже осваивает данную программу (часть программы) за счет средств бюджета;
- педагогический работник занимается репетиторством по образовательной программе (части образовательной программы) с обучающимся, который уже осваивает данную программу (часть программы) по договору на оказание платных образовательных услуг;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- использование с личной заинтересованностью возможностей обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков или иных услуг от обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников в образовательной организации.

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

- участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;
- сбор финансовых средств на нужды учебной группы, кабинета;
- выполнение экзаменационной работы;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- небезвыгодные предложения педагогическому работнику и другим участникам образовательных отношений от родителей (законных представителей) обучающихся;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучающихся;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника и других участников образовательных отношений.

#### **4. Ограничения, налагаемые на педагогических работников лица при осуществлении ими профессиональной деятельности**

4.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, в лице устанавливаются ограничения для педагогических работников и других участников образовательных отношений при осуществлении ими профессиональной деятельности:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- запрет на занятия репетиторством по образовательной программе (части образовательной программы) с обучающимся, который уже осваивает данную программу (часть программы) за счет средств бюджета;
- запрет на занятия репетиторством по образовательной программе (части образовательной программы) с обучающимся, который уже осваивает данную программу (часть программы) по договору на оказание платных образовательных услуг;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным уставом лица;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение педагогическим работником и другими участниками образовательных отношений подарков и иных услуг от обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных нормативными актами.

4.2. Педагогические работники и другие участники образовательных отношений лица обязаны соблюдать установленные п. 4.1. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные нормативными актами.

#### **5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников и других работников лица при осуществлении ими профессиональной деятельности**

5.1. Случаи возникновения у педагогического 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.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в лице реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников лица, учитывается мнение студенческого совета, родительского комитета, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость лица и в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- обеспечивается четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами лица;
- 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 участников образовательных отношений.

5.3.С целью предотвращения возможного конфликта интересов работники обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам в выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами лица – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Кодексом и настоящим положением;
- соблюдать режим защиты информации.

5.4.С целью серьезности возникающих для лица рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов используются следующие способы разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами лица;
- увольнение работника из лица по его личной инициативе;
- 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.

5.5.Перечень способов разрешения конфликта интереса не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности лица и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.6.Работники лица обязаны принимать меры по недопущению любой возможности конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.7.С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.8.В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора лица.

5.9.Директор лица в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по противодействию коррупции.

5.10.Решение комиссии по противодействию коррупции при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.11. Решение комиссии по противодействию коррупции при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

5.12.До принятия решения комиссии по противодействию коррупции директор лица в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по

недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

5.13 Директор лицея, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.