



УТВЕРЖДЕНО
приказом директора ГБПОУ
Республики Марий Эл «ВИТТ»
№ 185 от 28 июня 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА

Положение введено в действие
с 29 июня 2016 г.

№ 6.6

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов педагогических работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Волжский индустриально-технологический техникум» (далее – Техникум) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273 «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48).

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

1.3. Положение разработано с целью:

– оптимизации взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений;

– профилактики конфликта интересов педагогических работников, при котором у педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.4. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Техникуме положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Техникума при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Техникума 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) техникумом.

2. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

2.1. В Техникуме установлены различные 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.

2.2. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- преподаватель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- преподаватель осуществляет репетиторство с теми, кого обучает;
- преподаватель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.п.;
- преподаватель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- преподаватель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- преподаватель участвует в распределении материальной поддержки обучающихся;
- преподаватель собирает деньги на нужды группы, Техникума, различные мероприятия;
- преподаватель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
- преподаватель получает подарки, услуги, безвыгодные предложения от родителей обучающихся, которых он обучает или у которых является руководителем группы;
- преподаватель нарушает установленные в Техникуме запреты и т.д.

2.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, директор.

2.4. Работник Техникума, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе в письменной форме обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

2.5. Техникум берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3. ПОРЯДОК УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1. Поступившая информация о конфликте интересов должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Техникум 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. Техникум также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может

затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника Техникума 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 организации;
- увольнение работника из Техникума 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.

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

3.2. 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 организации.

3.3. Порядок принятия решений Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения устанавливается соответствующим положением.

4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Работники Техникума при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей должен:

руководствоваться интересами Техникума – 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.

4.2. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам Техникума необходимо следовать Положению о нормах профессиональной этики педагогических работников.

4.3. Работники Техникума обязаны соблюдать положение о конфликте интересов.

4.4. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством РФ.

РАССМОТРЕНО

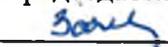
Педагогическим советом ГБПОУ
Республики Марий Эл «ВИТТ»
Протокол № 13 от 27.06.2016 г.
Председатель Педагогического совета
 Д.Н.Серов

Секретарь Педагогического совета
 Н.Я.Халтобина

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ГБПОУ
Республики Марий Эл «ВИТТ»
 Л.И.Щелинская
«__» июня 2016 г.

СОГЛАСОВАНО

на совете старост ГБПОУ
Республики Марий Эл «ВИТТ»
Председатель совета старост
 Д. Залалдинов

СОГЛАСОВАНО

на совете родителей (законных
представителей) несовершеннолетних
обучающихся ГБПОУ
Республики Марий Эл «ВИТТ»
Председатель совета родителей
 Н.И.Андреева
«__» июня 2016 г.