

Частное профессиональное образовательное учреждение
«Магнитогорский колледж современного образования»

Рассмотрено
на Педагогическом совете

Протокол № 5 от 16.02.2023

Принято

С учетом мнения родителей (законных
представителей) и обучающихся
Советом колледжа

Протокол № 12 от 03.04.2023

Утверждено

Приказом № 44 от 13.02.2023

Директор ЧПОУ «Магнитогорский
колледж современного образования»
С.А. Кузьмина

ПОЛОЖЕНИЕ

О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ЧПОУ «МАГНИТОГОРСКИЙ КОЛЛЕДЖ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

Частное профессиональное образовательное учреждение
«Магнитогорский колледж современного образования»

Рассмотрено
на Педагогическом совете

Протокол № _____ от _____ 20__

Принято
С учетом мнения родителей (законных
представителей) и обучающихся
Советом колледжа

Протокол № _____ от _____ 20__

Утверждено

Приказом № _____ от _____ 20__

Директор ЧПОУ «Магнитогорский
колледж современного образования»
_____ С.А. Кузьмина

ПОЛОЖЕНИЕ

О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ЧПОУ «МАГНИТОГОРСКИЙ КОЛЛЕДЖ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано и утверждено с целью раскрытия (выявления), урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Частного профессионального образовательного учреждения «Магнитогорский колледж современного образования» (далее - образовательная организация) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для образовательной организации.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе:

- Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

- Трудового кодекса РФ;

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Основной задачей деятельности по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые трудовые функции, принимаемые деловые решения, т.е. соблюдение баланса между интересами образовательной организации как единого целого и личной заинтересованности работников образовательной организации.

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

1.5. Личная заинтересованность работника (представителя образовательной организации) – заинтересованность работника (представителя образовательной организации), связанная с возможностью 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.

1.6. Работа по управлению конфликтом интересов основывается на следующих принципах:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для образовательной организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование; - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов образовательной организации 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).

1.7. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников образовательной организации вне зависимости от занимаемой ими должности.

2. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования

2.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников образовательной организации.

2.2. Устанавливаются следующие виды 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.

2.3. Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и о возникающих или имеющихся конфликтов интересов других работников образовательной организации.

2.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по установленной форме.

2.5. Уведомление работника подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов. Журнал ведется и хранится у секретаря руководителя образовательной организации по установленной форме.

2.6. Образовательная организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией (Рабочей группой) по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для образовательной организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

2.7. По итогам работы Комиссия (Рабочая группа) по противодействию коррупции может прийти к выводу:

- ситуация не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования;
- конфликт интересов имеет место и должны быть использованы различные способы его разрешения.

2.8. Образовательная организация использует следующие способы разрешения конфликта интересов:

- 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательной организации.

В каждом конкретном случае по договоренности руководителя образовательной организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

2.9. 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 образовательной организации.

2.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

3. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

3.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- председатель Комиссии (Рабочей группы) по противодействию коррупции либо должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в образовательной организации;
- секретарь Комиссии по противодействию коррупции;
- секретарь руководителя образовательной организации.

3.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до руководителя образовательной организации и передается в Комиссию (Рабочую группу) по противодействию коррупции.

3.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней, в течение которых председатель Комиссии (Рабочей группы) по противодействию коррупции выносит решение о проведении проверки данной информации.

3.4. Проверка информации и материалов осуществляется в двухнедельный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до одного месяца по решению председателя Комиссии (Рабочей группы) по противодействию коррупции.

3.5. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 3.1. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и правильных решений.

3.6. При совпадении члена Комиссии (Рабочей группы) по противодействию коррупции и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается руководителя образовательной организации, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

3.7. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией (Рабочей группой) по противодействию коррупции. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии по его желанию. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение

о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение оформляется протоколом.

4. Обязанности и ответственность работников

4.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов на работников возлагаются следующие обязанности:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами образовательной организации 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. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

4.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут по инициативе работодателя в связи с утратой доверия, пункт 7.1 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ.

5. Ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими трудовых обязанностей

5.1. В целях предотвращения (возникновения) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника в образовательной организации устанавливаются ограничения для педагогических работников и других участников образовательных отношений:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
- запрет на занятие репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- запрет на занятие 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 осуществление функций члена жюри в конкурсных мероприятиях, в которых принимают участие его обучающиеся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления образовательной организации, предусмотренным Уставом;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся;
- запрет на получение подарков и иных услуг от обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся.

5.2. Педагогические работники и другие участники образовательных отношений образовательной организации обязаны соблюдать установленные в пункте 5.1. настоящего Положения запреты, для предотвращения конфликта интересов работникам

образовательной организации необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников образовательной организации по вопросам противодействия коррупции.