Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Сахалинский индустриальный техникум»	Принято на педагогическом совете Протокол № 4 от 18.05.2016 г.	Утверждено приказом ГБПОУ СИТ от 23.05.2016 г. № 132-ОД *(приложение 1)*

Положение
о конфликте интересов педагогических работников

I Назначение и область применения

Настоящее Положение устанавливает порядок работы в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Сахалинский индустриальный техникум» (далее – Учреждение) по предупреждению и урегулированию конфликта интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

II Нормативное обеспечение

Положение о конфликте интересов педагогических работников разработано на основе законодательных нормативно – правовых документов:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33, глава 5 статьи 47, 48);
- Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- других законодательных, нормативно правовых актов.

III Понятия и определения

В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

- **конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является;
- **педагогический работник** – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (п. 21 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- **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 заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (п. 33 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- **личная заинтересованность работника Учреждения** – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником Учреждения при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, с которыми работник связан финансовыми или иными обстоятельствами.

IV Общие положения

4.1 Настоящее Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников с участниками образовательных отношений и профилактики конфликта интересов.

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

4.3 Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

V Основные принципы управления конфликтом интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

1) построение организационной структуры на основе максимального исключения причин, способствующих возникновению конфликта интересов;
2) определение должностных обязанностей сотрудников, исходя из необходимости исключения возникновения конфликта интересов;
3) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
4) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
5) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
6) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
7) защита педагогического работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) Учреждением.

VI Ситуации конфликта интересов

Ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

1) педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
2) педагогический работник осуществляет репетиторство со студентами, которых обучает;
3) педагогический работник осуществляет репетиторство во время учебного занятия;
4) педагогический работник осуществляет сбор финансовых средств на нужды учебной группы, кабинета, мастерской и т.п.;
5) получение педагогическим работником подарков и иных услуг от обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся;
6) педагогический работник небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
7) иные ситуации, при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

VII Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

7.1 С целью раскрытия и урегулирования конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

1) при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения;
2) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
3) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
4) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7.2 Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам Учреждения необходимо следовать «Кодексу профессиональной этики педагогических работников», утвержденному приказом ГБПОУ СИТ от 07.05.2014 г. № 169/2-ОД.

7.3 В случае возникновения конфликта интересов или возможности его возникновения, как только станет об этом известно, педагогический работник обязан в письменной форме обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

VIII Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов, способы его разрешения

8.1 Комиссия в трёхдневный срок со дня поступления письменного обращения педагогического работника, обязана рассмотреть вопрос и принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

8.2 Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.3 Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается соответствующим положением.

8.4 По итогам рассмотрения вопроса Комиссия принимает одно из следующих решений:

a) установить, что работник соблюдал требования к должностному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов;

b) установить, что работник не соблюдал требования к должностному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае Комиссия рекомендует указать работнику на недопустимость нарушения требований к должностному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов либо применить к работнику одну из мер дисциплинарной ответственности.

8.5 При наличии конфликта интересов Комиссия может использовать различные способы его разрешения, в том числе:

1) ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
2) 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;
3) пересмотр или изменение функциональных обязанностей работника;
4) временное отстранение от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
5) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
6) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
7) увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
8) 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;
9) ограничение на принятие единоличных решений.

Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договорённости Учреждения и работника, раскрывающего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

8.6 При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбирать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жёсткие 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 способа разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

8.7 До принятия решения Комиссии директор Учреждения принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

IX Ответственность

9.1 Ответственным лицом за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор Учреждения.

9.2 Ответственное лицо в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников:

1) утверждает Положение о порядке работы в Учреждении по предупреждению и урегулировании конфликта интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей;
2) утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
3) утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;
4) организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
5) при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
6) организует контроль состояния работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении профессиональной деятельности.

9.3 Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдением настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.