Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края
«Ленинградский социально- педагогический колледж»

Рег. № 370 Экз. № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор
В.Э. Бауэр
30 августа 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

	Версия № 1
ПП 01.1-10	**Количество листов 12**

2014

Информационные данные

1. РАЗРАБОТАНО – юрисконсультом Дудко В.В.

2. ПОЛОЖЕНИЕ соответствует МС ИСО 9001:2000, СТ ЛПК 05 в части требований к построению, изложению, оформлению, обозначению и управлению внутренними нормативными документами системы менеджмента качества.

3. УПРАВЛЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЕМ в соответствии с требованиями СТ ЛПК 05.

4. СРОК ПЕРЕСМОТРА – по мере необходимости.

5. ПОЛОЖЕНИЕ является интеллектуальной собственностью колледжа и не может быть полностью или частично воспроизведено, тиражировано и распространено в любом виде вне колледжа без разрешения высшего руководства колледжа.

6. СПИСОК РАССЫЛКИ

Экз. № 1	-	Канцелярия
Экз. № 2	-	Директор ГАПОУ КК ЛСПК - В.Э. Бауэр
Экз. № 3	-	Заместитель директора по учебно-методической работе И.В. Анкуда
Экз. №4	-	Заместитель директора по УПР – Е.И. Гамаюнова
Экз. № 5		Заместитель директора по учебной работе и дополнительному образованию – Е.И. Кужарова
Экз. № 6		Заместитель директора по УПР – Г.В. Бауэр
Экз. № 7		Заведующая заочным отделением – В.Б. Зотова
Экз. № 8		Заведующая воспитательным отделом – Н.А. Денисова
Экз. № 9		Председатель профкома – Т.И. Черненко

1. Цели н задачи положения о конфликте интересов.

1.1. Положение о конфликте интересов государственного автономного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Ленинградский социально-педагогический колледж» разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Ленинградский социально-педагогический колледж» (далее Учреждение), а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

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

1.3. 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 организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения.

2.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Учреждениям на основе гражданско- правовых договоров.

3. Основные принципы управлении конфликтом интересов в Учреждении.

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

- соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

4. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

4.1. В Учреждении выделяют:

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

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

4.2. 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 является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;

- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;

- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников Учреждения.

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

- участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;

- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;

- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

5. Ограничении, налагаемые на педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника в Учреждении, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.2. На педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией Учреждения, предусмотренным уставом Учреждения;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных у частников образовательных отношений;
- запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией, предусмотренным уставом Учреждения.

5.3. Педагогические работники Учреждения обязаны соблюдать установленные п. 5.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.1. 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.

6.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Учреждения, учитывается мнение профсоюзного комитета;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых

задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

- обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;

- 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 педагогического работника.

6.3. Педагогические работники Учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.4. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения.

6.5. Руководитель Учреждения в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение постоянно действующей комиссии по профилактике коррупции в Учреждении и урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

6.7. Решение комиссии по профилактике коррупции в Учреждении и урегулированию споров между участниками образовательных отношений, рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

6.8. Решение комиссии по профилактике коррупции в Учреждении и урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.9. До принятия решения комиссии по профилактике коррупции в Учреждении и урегулированию споров между участниками образовательных отношений руководитель Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

6.10. Руководитель Учреждения, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по

предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

7.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

7.2 Устанавливаются следующие 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;

7.3. 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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель постоянно действующей комиссии по профилактике коррупции. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение 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.

7.5 Учреждение 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 Учреждения 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 организации;

- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

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

7.6 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 Учреждения.

8. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

8.1 Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - 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.

Лист согласования

Разработал:	**Согласовано:**
Юрисконсульт Дудко В.В.	Заместитель директора по учебно-производственной работе Бауэр Г.В..
____ _____ 2014г.	_____ _____ 2014 г.
	Председатель профсоюзного комитета Черненко Т. И.
	_____ _____ 2014 г.
	_____
	_____
	_____
	_____

Лист регистрации изменений

№ изменения	Номера листов				Ф.И.О. и подпись лица, внесшего изменения	Дата внесения изменений
	Измененных	Заменен-ных	Новых	Аннулированных		
1	2	3	4	5	6	7

Лист регистрации проверок

№ п/п	Дата проверки	Ф.И.О. и должность лица, выполнившего проверку	Подпись лица, выполнившего проверку	Результаты проверки
1	2	3	4	5

Лист ознакомления

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Личная подпись	Дата	Примечания
1	2	3	4	5	6