

**Министерство общего и профессионального образования
Ростовской области
государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение Ростовской области
«Аксайский технологический техникум»
(ГБПОУ РО «АТТ»)**

«Утверждаю»
Директор ГБПОУ РО «АТТ»
С.Б.Боровков
Приказ от 31.03.2025 № 117



ПОЛОЖЕНИЕ
«О конфликте интересов педагогических
работников в ГБПОУ РО «Аксайский
технологический техникум»

г.Аксай

2025

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «АКСАЙСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящее Положение о конфликте интересов педагогического работника муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения РО «АТТ» (далее: Положение, образовательное учреждение) разработано в соответствии:

- со статьями: 2 пункт 33, 47, 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 08.11.2013 Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Настоящее Положение является внутренним документом образовательного учреждения, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников образовательного учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами образовательного учреждения, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации образовательного учреждения. Под личной заинтересованностью работника образовательного учреждения понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками образовательного учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с образовательным учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников образовательного учреждения.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ.

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательного учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов образовательного учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) образовательным учреждением.

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

В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

4. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.

В соответствии с условиями настоящего Положения 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.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Педагогический работник образовательного учреждения, в отношении которого возник конфликт интересов, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Комиссия вправе рассмотреть вопросы наличия конфликта (отсутствия конфликта) интересов педагогического работника. Педагогические работники обращаются в комиссию только письменной форме.

Образовательное учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных Сведений урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется с целью оценки серьезности возникающих для образовательного учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника образовательного учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться 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 образовательного учреждения;
- увольнение работника из образовательного учреждения 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.

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 образовательного учреждения.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

5.1. педагогические работники образовательного учреждения, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение требований и правил по предупреждению и противодействию коррупции.

5.2. За совершение коррупционных нарушений педагогические работники образовательного учреждения могут быть привлечены к уголовной, административной и дисциплинарной ответственности в соответствии законодательством Российской Федерации.