



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ТОЛЬЯТТИНСКИЙ ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

Согласовано:

Утверждено:

Советом Учреждения  
протокол от «09» января 2024г. №1  
Председатель:

приказом от «09» января 2024г. №01.1-од  
Директор ГАПОУ СО «ТЭТ»

\_\_\_\_\_/Т.А. Серова/

\_\_\_\_\_/Т.А. Серова/

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при  
возникновении конфликта интересов педагогического работника при  
осуществлении им профессиональной деятельности**

Тольятти, 2024

## **1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности (далее - Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у педагогических работников в ходе выполнения ими трудовых функций, что является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений в ГАПОУ СО «ГЭТ» (далее - Учреждение).

1.2 Настоящее положение разработано на основании:

- Федеральный закон от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»
- Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Минтруда России от 8 ноября 2013 г.

1.3 Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений.

1.4 Основные задачи положения:

1.3.1 соблюдение баланса между интересами Учреждения как единого целого и личной заинтересованностью работников Учреждения;

1.3.2 ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения;

1.3.3 профилактика конфликта интересов педагогического работника, при котором 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 интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних

## **2. Термины, определения, обозначения и сокращения**

2.1. 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.

2.2. Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008г, №273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

2.2.1 по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

2.2.2 по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

2.2.3 по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений,

2.3. Взятка — получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

2.4. Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) - заинтересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем 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.

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

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

3.1 Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

3.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

3.4. Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

3.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1 В Учреждении установлено несколько видов раскрытия конфликта интересов:

4.1.1 раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.1.2 раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1.3 разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2 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.

4.3. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что 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.

4.5. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов существует и необходимо применить и использовать различные способы его разрешения:

4.5.1 ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

4.5.2 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;

4.5.3 пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4.5.4 временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

4.5.5 перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.5.6 передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

4.5.7 отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

4.5.8 увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

4.5.9 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;

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

4.7. 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.

## **5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

5.1 Работник обязан в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов руководствоваться:

5.1.1 интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

5.1.2 избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.1.3 раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

5.1.4 содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

6.1 Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является неотъемлемым элементом в реализации антикоррупционной политики.

6.2 Ответственным лицом может быть непосредственный руководитель, в подчинение которого находится работник, директор Учреждения, заместитель директора, начальник службы персонала, юрисконсульт, а также лицо, ответственное за противодействие коррупции, назначенное приказом директора.