

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ  
«ДИНСКОЙ МЕХАНИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ» (ГБПОУ КК ДМТТ)**

---

25 марта 2024 г.

Локальный акт № 170

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора техникума  
от 25.03.2024 г. № 103

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о конфликте интересов и мерах по его урегулированию  
в государственном бюджетном профессиональном  
образовательном учреждении Краснодарского края  
«Динской механико-технологический техникум»**

**I. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Динской механико-технологический техникум» (далее – Положение, техникум) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом техникума.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации целей и задач техникума.

1.3. Коррупция - это злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение указанных деяний в отношении и от имени юридического лица.

1.4. Конфликт интересов педагогического работника это 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 интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

## **II. Основные принципы управления конфликтом интересов**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в техникуме могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для техникума при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов техникума 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) техникумом.

## **III. Круг лиц, подпадающих под действия положения. Конфликтные ситуации**

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников техникума вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с техникумом.

3.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- состоит в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся, или находится в отношениях непосредственной подчиненности или подконтрольности с этими лицами (мать преподаватель - дочь обучающийся и др.);
- ведет основные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- занимается репетиторством во время основного занятия, внеклассного мероприятия;
- «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- участвует в формировании списка группы (особенно первокурсников);
- собирает деньги на нужды группы, техникума;
- входит в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- получает подарки, услуги и принимает иные предложения, предполагающие получение им выгоды от родителей, обучающихся;
- использует в личных целях возможности родителей обучающихся и др.

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

4.1. Обязанности и права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами техникума - 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. Работник техникума, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

4.3. При возникновении конфликта интересов или возможности его возникновения педагогический работник обязан:

- письменно проинформировать об этом руководителя техникума или Комиссию по противодействию коррупции в техникуме;
- отказаться от выгоды, ставшей причиной возникновения конфликта интересов;
- принять иные меры.

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

5.1. В техникуме возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный работник техникума за профилактику коррупционных и иных правонарушений (далее - должностное лицо).

5.4. Работник передает должностному лицу уведомление по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению незамедлительно, как только ему станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения. В этот же срок данное уведомление также должно быть предоставлено работником своему непосредственному руководителю.

5.5. При нахождении работника в командировке, вне пределов места работы о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения он обязан уведомить об этом с помощью любых доступных средств связи своего непосредственного руководителя и должностное лицо, а по прибытии к месту работы оформить письменное уведомление.

5.6. Уведомление подлежит обязательной регистрации должностным лицом в журнале регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения (далее - журнал регистрации) по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению в день его поступления и выдачи работнику двух копий зарегистрированного в установленном порядке уведомления на руки под расписку в журнале регистрации (одна копия передается работником непосредственному руководителю).

5.7. Отказ в принятии и регистрации уведомления, а также невыдача копий уведомления с отметкой о регистрации не допускаются.

5.8. Зарегистрированное уведомление изучается должностным лицом техникума и направляется директору техникума в трехдневный срок с момента его регистрации.

5.9. Должностное лицо обеспечивает конфиденциальность полученных сведений.

5.10. Техникум берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.11. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для техникума рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Конфликтная комиссия 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.

5.12. Конфликтная комиссия 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 техникума 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;
- 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 техникума;
- увольнение работника из техникума 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 и иные.

5.13. 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 техникума.

Директору ГБПОУ КК ДМТТ

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность)

**Уведомление о наличии конфликта интересов или  
о возможности его возникновения**

Сообщаю о наличии (возможности возникновения) конфликта интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения (возможности возникновения) конфликта интересов: \_\_\_\_\_

Должностные обязанности, при исполнении которых возникает (может возникнуть) ситуация конфликта интересов \_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, представившее уведомление \_\_\_\_\_

(подпись)

(расшифровка)

Лицо, принявшее уведомление \_\_\_\_\_

(подпись)

(расшифровка)

Регистрационный номер в журнале регистрации \_\_\_\_\_

**Журнал регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов  
или о возможности его возникновения**

№ п/п	Дата и регистрационный номер уведомления	Способ направления (лично или иным способом)	Ф.И.О. и должность работника, направившего уведомление	Подпись работника, представившего уведомление	Ф.И.О. и подпись должностного лица, зарегистрировавшего уведомление