

**Рассмотрено**  
на Педагогическом совете

Протокол № 5 от 16.02.2023

**Принято**  
С учетом мнения родителей (законных  
представителей) и обучающихся  
Советом колледжа

Протокол № 12 от 03.04.2023

**Утверждено**

Приказом № 36 от 03.04.2023

Директор ЧПОУ «Магнитогорский  
колледж современного образования»  
С.А. Кузьмина

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О ПОРЯДКЕ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ЧПОУ «МАГНИТОГОРСКИЙ КОЛЛЕДЖ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

Частное профессиональное образовательное учреждение  
«Магнитогорский колледж современного образования»

**Рассмотрено**  
на Педагогическом совете

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_

**Принято**  
С учетом мнения родителей (законных  
представителей) и обучающихся  
Советом колледжа

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_

**Утверждено**

Приказом № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_

Директор ЧПОУ «Магнитогорский  
колледж современного образования»  
\_\_\_\_\_ С.А. Кузьмина

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О ПОРЯДКЕ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ЧПОУ «МАГНИТОГОРСКИЙ КОЛЛЕДЖ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Частном профессиональном образовательном учреждении «Магнитогорский колледж современного образования» (далее – Положение) устанавливает порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников ЧПОУ «Магнитогорский колледж современного образования» (далее - образовательная организация) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение основано на следующих нормативных документах:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Устав ЧПОУ «МКСО» и иные локальные нормативные акты.

1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя образовательной организации) и правами и законными интересами образовательной организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации образовательной организации, работником (представителем образовательной организации), которой он является.

1.4. Основной задачей деятельности образовательной организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников образовательной организации на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

## **2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов**

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в образовательной организации осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательной организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов образовательной организации и работника образовательной организации при урегулировании конфликта интересов;

– защита работника образовательной организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником образовательной организации и урегулирован (предотвращен) образовательной организацией.

### **3. Условия, при которых возможно возникновение конфликта интересов**

3.1. Наиболее вероятными ситуациями конфликта интересов, в которых работник образовательной организации может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются следующие:

– работник осуществляет репетиторство обучающихся, которым оказываются образовательные услуги с его участием в рамках образовательного процесса образовательной организации;

– работник имеет потребность в использовании ресурсов обучающихся (их родителей) в личных интересах;

– работник получает или имеет возможность получать вознаграждение, материальную выгоду, имущество, подарки, скидки, безвозмездные услуги от лиц, в отношении которых он осуществляет свои трудовые обязанности/контрольные функции (в том числе как участника договорных отношений гражданско-правового характера, выступающего от имени образовательной организации);

– работник заинтересован по личным причинам в совершении образовательной организацией сделки с конкретным юридическим или физическим лицом, при этом работник в связи с исполнением трудовых обязанностей участвует в принятии решения о совершении образовательной организацией данной сделки;

– работник владеет долями в капитале, паями, акциями, облигациями и иными ценными бумагами, эмитентами которых являются юридические лица, с которыми образовательная организация вступает в гражданско-правовые отношения или иные деловые отношения при участии указанного работника;

– работник имеет обязательства имущественного характера перед лицами, в отношении которых он осуществляет свои должностные обязанности, принимает деловые решения;

– работник участвует в принятии решений, которые могут принести материальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

– работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лица, являющегося его родственником, или осуществляет трудовую деятельность, связанную с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью друг другу с таким лицом;

– работник имеет возможность использования служебной информации для получения выгоды, конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность;

– работник участвует в процедурах промежуточной или итоговой аттестации лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника;

– работник включен в состав комиссий, создаваемых в образовательной организации наряду с родственниками, совместное участие которых может повлечь принятие необъективного решения.

#### **4. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

4.1. Способами урегулирования конфликта интересов в образовательной организации могут быть:

- ограничение доступа работника образовательной организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника образовательной организации 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 образовательной организации;
- перевод работника образовательной организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с
- отказ работника образовательной организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательной организации;
- увольнение работника образовательной организации по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иные способы в соответствии с решением комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в образовательной организации.

4.2. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника образовательной организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам образовательной организации.

#### **5. Порядок урегулирования конфликта интересов**

5.1. Урегулирование конфликта интересов в отношении работников образовательной организации производится Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в образовательной организации в порядке, установленном настоящим Положением.

5.2. Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в образовательной организации (далее - Комиссия) является совещательным органом и создана в целях предварительного рассмотрения вопросов, связанных с урегулированием конфликта интересов работников образовательной организации, подготовки по ним предложений для руководства образовательной организации, носящих рекомендательный характер, для подготовки рассмотрения вопросов, связанных с соблюдением требований об урегулировании конфликта интересов в отношении работников образовательной организации.

5.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на общественных началах и безвозмездной основе.

5.4. Комиссия осуществляет свою работу на основе взаимной заинтересованности представителей образовательной организации.

5.5. Основной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся при возникновении конфликта интересов.

5.6. Материалы к заседанию Комиссии за два дня до дня заседания Комиссии направляются секретарем членам Комиссии.

5.7. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии.

5.8. Основанием для проведения заседания Комиссии является информация, полученная образовательной организацией от правоохранительных, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц, работников образовательной организации или граждан.

5.9. По результатам проведения заседания Комиссия предлагает принять решение о проведении служебной проверки (служебного расследования) в отношении работника образовательной организации - заинтересованного лица (субъекта конфликта интересов).

5.10. Задачи Комиссии могут дополняться с учетом результатов ее работы.

5.11. Комиссия для осуществления своей деятельности и в пределах возложенных на нее задач вправе:

- проводить заседания по вопросам деятельности Комиссии по мере необходимости;
- приглашать на свои заседания работников образовательной организации, представителей иных организаций, в том числе организаций, являющихся контрагентами образовательной организации;
- по результатам проведения заседаний принимать решения, осуществлять контроль их исполнения.

5.12. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения трудовой дисциплины, не связанных с совершением коррупционных правонарушений.

5.13. Комиссия обязана конфиденциально рассматривать и урегулировать представленные сведения по конфликту интересов.

5.14. Персональный состав Комиссии устанавливается руководителем образовательной организации и формируется из числа работников образовательной организации. В состав Комиссии могут входить представители иных организаций, в том числе общественных организаций, профессиональных ассоциаций, образовательных организаций.

5.15. Заместитель председателя проводит заседания Комиссии и организует её работу при отсутствии председателя. Секретарь комиссии занимается подготовкой заседания Комиссии, а также извещает членов Комиссии о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня, не позднее, чем за семь рабочих дней до дня заседания.

5.16. При проведении заседаний Комиссии члены Комиссии приглашают и заслушивают (в случае явки) заявителя информации, а также письменно предупреждают его об уголовной ответственности за заведомо ложный донос.

5.17. Заявитель письменно подтверждает изложенные факты и информацию перед Комиссией.

5.18. Копия письменного обращения и решение Комиссии вносится в личные дела субъекта конфликта интересов.

5.19. Комиссия, ее члены имеют право:

- принимать в пределах своей компетенции решения, касающиеся организации, координации и совершенствования деятельности образовательной организации по урегулированию конфликта интересов работников образовательной организации при осуществлении ими профессиональной деятельности, а также осуществлять контроль исполнения этих решений;

- заслушивать на своих заседаниях работников образовательной организации, в том числе руководителей структурных подразделений;

- при необходимости привлекать для участия в работе Комиссии работников образовательной организации, должностных лиц и правоохранительных органов;

- участвовать в мероприятиях образовательной организации, проводимых по вопросам, непосредственно касающимся деятельности Комиссии;

- вносить через председателя Комиссии предложения о составлении плана работы, внесении изменений в план работы (при его наличии) Комиссии и порядок проведения её заседаний.

5.20. Член Комиссии обязан:

- не вмешиваться в непосредственную деятельность образовательной организации;
- принимать активное участие в заседаниях Комиссии и излагать свое мнение при обсуждении вопросов, рассматриваемых на заседаниях;

- выполнять поручения, данные председателем Комиссии;

- знать и соблюдать порядок работы Комиссии;

- лично участвовать в заседаниях Комиссии.

## **6. Обязанности работника образовательной организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник образовательной организации обязан:

- руководствоваться интересами образовательной организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения руководителем образовательной организации.

7.2. Настоящее Положение может быть изменено в порядке, предусмотренном Уставом образовательной организации.