Министерство образования и науки Челябинской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
"Южноуральский энергетический техникум"

ПРИНЯТО:
Советом Учреждения ГБПОУ ЮЭТ
Протокол от 27.08.2025 г. №5
Председатель: _____ В.М. Тучин

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ ЮЭТ
_____ В.М. Тучин
Приказ №176 от 27.08.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ГБПОУ «ЮЖНОУРАЛЬСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

2025

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ГБПОУ «Южноуральский энергетический техникум», (далее - Учреждение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, на основе Федерального закона № 273-ФЗ от 25 декабря 2008 года «О противодействии коррупции» с изменениями от 19 декабря 2023 года, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом профессиональной этики педагогических работников и Кодексом этики и служебного поведения работников ГБПОУ «Южноуральский энергетический техникум».

2. Основные понятия

2.1. Участники отношений:

- обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники и их представители, прочие работники, контрагенты.

2.2. Конфликт интересов - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет, или может повлиять, на ненадлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами других участников отношений (обучающихся, родителей (законных представителей обучающихся).

2.3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Цели и задачи Положения

3.1. Работники должны соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе Учреждения.

3.2. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего Учреждение.

3.3. Эффективность работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких

конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений Учреждения.

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

4.1. В Учреждении выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

4.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов работника, относятся следующие:

- педагогический работник ведёт 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 работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся, третьих лиц;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Учреждения.

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

- сбор финансовых средств на нужды Учреждения;
- прием на работу лиц, находящихся в родстве, а также свойственников – супруга(у);
- участие работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих подчиненных работников, обучающихся;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

5. Меры по предотвращению конфликта интересов

5.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

– строгое соблюдение руководителем Учреждения, работниками

обязанностей, установленных законодательством, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;

– утверждение и поддержание организационной структуры Учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;

– распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между руководителем и заместителями руководителя Учреждения;

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

– выдача определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;

– распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;

– добровольный отказ работника 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;

– внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в Учреждении информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;

– увольнении работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

– исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: руководитель организации и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми руководитель Учреждения и работники, либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

– запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

6. Обязанности руководителя организации и работников по предотвращению конфликта интересов

6.1. В целях предотвращения конфликта интересов руководитель организации и работники обязаны:

– исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами Учреждения;

– соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава

Учреждения, локальных нормативных актов Учреждения, настоящего о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ГБПОУ «Южноуральский энергетический техникум»;

– при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

– воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;

– уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;

– обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами Учреждения;

– исключить возможность вовлечения Учреждения, руководителя и работников в осуществление противоправной деятельности;

– обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;

– обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;

– своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об Учреждении в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

– соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с действующими в Учреждении Кодексом профессиональной этики педагогических работников и Кодексом этики и служебного поведения работников;

– предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

– обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества Учреждения;

– обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны Учреждения, руководителя и работников.

7. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

7.1. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов руководителю Учреждения и должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

7.2. Лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии Учреждения по соблюдению требований к служебному поведению работников, урегулированию конфликта интересов и урегулированию споров между участниками образовательного процесса ГБПОУ ЮЭТ (далее – Комиссии Учреждения).

7.3. Решение Комиссии Учреждения при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

7.4. Решение Комиссии Учреждения при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.5. До принятия решения Комиссии Учреждения руководитель Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

РАССМОТРЕНО
на заседании Педагогического
совета протокол № 15
от «27» 06 2025 г.

СОГЛАСОВАНО
Юрисконсульт
О.А Ногтеева
«27» 08 2025 г.