

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ВЫБОРГСКИЙ ТЕХНИКУМ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО И ЛЕСНОГО
КОМПЛЕКСА»

ПРИНЯТО

На заседании Педагогического совета

Протокол № 1

от «28» 08. 2017 г.



УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГАПОУ ЛО ВТАЛК

от «28» 08. 2017 г., № 56

Локальный акт № 83

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выявлении и урегулировании конфликта интересов
работников государственного автономного профессионального
образовательного учреждения ленинградской области «Выборгский
техникум агропромышленного и лесного комплекса»**

Выборг 2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников ГАПОУ ЛО «ВТАЛК» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48).

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогических работников, 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 обучающихся.

1.3. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых именно педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- учитель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;
- учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- учитель осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает;
- учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;
- учитель получает подарки и услуги;
- учитель участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;
- учитель собирает деньги на нужды класса, школы;
- учитель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- учитель получает небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- учитель участвует в распределении бонусов для учащихся;
- учитель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
- учитель нарушает установленные в школе запреты и т.д.

1.4. Положение Учреждения разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.5. Положение Учреждения - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2. Основные понятия

1. **Участники образовательных отношений** - обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

2. **Конфликт интересов работника** - 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 надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.

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. Круг лиц, попадающий под действие положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в школе

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

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

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

4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в школе

1. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений

Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. 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.

3. 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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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 Учреждения.

5. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников Учреждения или их 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 работников техникума;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6. Для предотвращения конфликта интересов работников техникума необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников Учреждения».

6. Ограничения, налагаемые на работников школы при осуществлении ими профессиональной деятельности

На педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

1. Запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
2. Запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает в Учреждении;
3. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Учреждения;
4. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
5. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или Кодексом Учреждения.

7. Обязанности работников школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Ответственность работников техникума

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих

права обучающихся и работников Учреждения, родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

3. Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;

5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучаемых;

7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;

8. В случае возникновения конфликта интересов работники Учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников;

9. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

10. Решение Комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;

11. Решение Комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

12. До принятия решения Комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений директор Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;

13. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Кодекс педагогический работников работника по предотвращению конфликта интересов

1. Общие положения

1.1. Кодекс педагогический работников работника Учреждения (далее – Кодекс) по предотвращению конфликта интересов – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в Учреждении, улучшения имиджа Учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри нашей школы, обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.2. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности участников образовательных отношений, включающие уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Учреждения.

1.3. Кодекс распространяется на всех педагогический работников Учреждения.

2. Содержание Кодекса

2.1. Личность педагогический работника.

2.1.1. Профессиональная этика педагогического работника требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2.1.2. Педагогический работник требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

2.1.3. Для педагогического работника необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

2.2. Ответственность педагогический работника.

2.2.1. Педагогический работник несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – профессионального образования.

2.2.2. Педагогический работник несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

2.3. Авторитет, честь, репутация педагогический работника.

2.3.1. Своим поведением педагогический работник поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагогический работника.

2.3.2. Педагогический работник передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

2.3.3. В общении со своими обучающимися и во всех остальных случаях педагогический работник уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

справедливости, такте, умении заботиться о своих обучающихся.

2.3.5. Педагогический работник воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морального или нравственного поучения, которые по тем или иным причинам вызывают сомнение в их этической оправданности, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

2.3.6. Педагогический работник имеет право на неприкосновенность личной жизни. Выбранный педагогическим работником образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с обучающимся и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.3.7. Педагогический работник дорожит своей репутацией.

2.4. Общение педагогического работника с обучающимися

2.4.1. Педагогический работник сам выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

2.4.2. Педагогический работник должен быть требователен к себе. Требовательность педагогического работника по отношению к обучающемуся позитивна. Педагогический работник никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

2.4.3. Педагогический работник выбирает такие методы работы, которые поощряют в его обучающихся развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

2.4.4. Педагогический работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим обучающимся. Приняв необоснованно принижающие обучающегося оценочные решения, педагогический работник должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

2.4.5. При оценке достижений обучающихся в баллах педагогический работник стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости и исправление ошибок обучающихся во время письменных работ и контрольных проверок.

2.4.6. Педагогический работник соблюдает дискретность. Педагогическому работнику запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему обучающимся информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.4.7. Педагогический работник не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих обучающихся, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

2.4.8. Педагогический работник не имеет права требовать от своего обучающегося вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.

2.4.9. Педагогический работник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих обучающихся.

2.5.1. Взаимоотношения между педагогическими работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

2.5.2. Педагогический работник как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

2.5.3. Педагогические работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

2.5.4. В Учреждении не должно быть места сплетням, интригам, слухам, домыслам. Педагогические работники Учреждения при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь Учреждения за ее пределами, в том числе и в социальных сетях Интернет.

2.5.5. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогических работников об Учреждении за пределами учебного заведения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который педагогический работник вправе проводить, участвовать за пределами Учреждения.

2.5.6. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

2.5.7. Педагогические работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

2.6. Взаимоотношения с администрацией.

2.6.1. Администрация Учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагогического работника как основного субъекта образовательной деятельности.

2.6.2. В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор.

2.6.3. Администрация техникума терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогических работников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогическими работниками своего мнения и защите своих убеждений.

2.6.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогического работника за его убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогических работников основываются на принципе равноправия.

2.6.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагогического работника, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

2.6.6. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру педагогического работника и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

2.6.7. Педагогические работники Учреждения уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

2.7. Отношения с родителями (законными представителями).

2.7.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности педагогического работника. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов.

2.7.2. Педагогический работник не разглашает высказанное обучающимся мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей или опекунов о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогическому работнику упомянутое мнение.

2.7.3. Педагогические работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями обучающихся.

2.7.4. Отношения педагогических работников с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

2.7.5. На отношения педагогических работников с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами техникуму.

2.8. Академическая свобода и свобода слова.

2.8.1. Педагогический работник имеет право пользоваться различными источниками информации.

2.8.2. При отборе и передаче информации обучающимся педагогический работник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

2.8.3. Педагогический работник имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о техникумовской, региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

2.8.4. Педагогический работник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

2.9. Использование ресурсов.

Педагогические работники и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество Учреждения (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги,

для личных нужд.

2.10. Личные интересы и самоотвод.

2.10.1. Педагогический работник и директор Учреждения объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

2.10.2. Если педагогический работник является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

2.11. Благотворительность и меценатство.

2.11.1. Учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь (добровольные пожертвования) со стороны физических, юридических лиц.

2.11.2. Педагогический работник является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагогического работника не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

2.11.3. Директор техникума или педагогический работник может принять от родителей обучающихся любую бескорыстную помощь, предназначенную Учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

2.12. Прием на работу и перевод на более высокую должность.

2.12.1. Директор Учреждения должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем или начальником какого-либо отделения члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии.

2.12.2. Недопустимо брать вознаграждение в какой бы то ни было форме за прием на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность и т. п.