

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом филиала
протокол от «30» 08. 2017 № 1
Советом обучающихся филиала
протокол от «01» 09. 2017 № 1

УТВЕРЖДЕНО

Директор филиала



А.В. Сыроватский

«01» 09. 2017

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА
ИВАНТЕЕВСКОГО ФИЛИАЛА
МОСКОВСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА**

1. Настоящее Положение о конфликте интересов педагогического работника Ивантеевского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский политехнический университет» (далее - Ивантеевский филиал Московского политехнического университета, филиал) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48) и Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом мнения педагогического совета и совета обучающихся филиала.
2. Положение о конфликте интересов педагогического работника филиала (далее – Положение) разработано с целью оптимизации взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника.
3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Конфликт интересов педагогического работника - 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.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-

либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 настоящего пункта, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящего пункта, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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

- прием в филиал;
- перевод обучающихся внутри филиала и между образовательными организациями;
- отчисление обучающихся из филиала в связи с неосвоением ими образовательной программы;
- подготовка и сдача курсовых, дипломных работ;
- проведение промежуточной и итоговой аттестации;
- привлечение дополнительных финансовых средств, связанное с получением необоснованных финансовых выгод за счет обучающегося, в частности, получение пожертвований на нужды филиала, как в денежной, так и в натуральной форме, расходование полученных средств не в соответствии с уставными целями некоммерческой организации и т.п.;
- создание преференций обучающимся из обеспеченных семей, из семей чиновников в ущерб иным обучающимся;
- педагог осуществляет репетиторство с обучающимися, которых обучает;
- педагог получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- прием работников в филиал, привлечение исполнителей по гражданско-

правовым договорам;

- использование имущества филиала;
- принятие решения о назначении стипендий;
- принятие решения о переводе с платной формы обучения на бесплатную.

5. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам филиала необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников филиала.

6. Приёмы профилактики конфликтов:

- разъяснение задач деятельности каждого участника и согласование норм, правил взаимодействия;
- установление полномочий по организации и ведению педагогической деятельности;
- постановка общих целей, отражающих общие интересы;
- установление системы «вознаграждений» участников образовательного процесса.

7. Приёмы управления конфликтами:

- стремление установить и поддерживать контакт, получение обратной связи;
- уважительное отношение, доброжелательность, терпимость;
- информирование о своих эмоциях, чувствах, настроении;
- обращение к фактам, проверка реальности;
- обращение за советом, обещание помощи;
- смена модальности «долженствование» - на «возможное».

8. Педагогический работник филиала, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.