

Управление образования администрации городского округа город Выкса
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеский центр «ТЕМП»»

Принято:
общее собрание
трудоого коллектива
от 10.12.2018 № 10

Утверждаю:

директор МБУ ДО «ДЮЦ «ТЕМП»»

Наумова Т. Н. Наумова Т. Н.

приказ № 180 от 25.12.2018



Положение о конфликте интересов МБУ ДО «ДЮЦ «ТЕМП»»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов МБУ ДО «ДЮЦ «ТЕМП»» разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.
- 1.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения
- 1.3. Основной задачей данного положения является ограничение частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Используемые в положении понятия и определения:

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). (ч.1 ст. 10 Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»)

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 настоящей статьи Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», 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 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями. (ч.2 ст.10 Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

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. (п.33 ст.2 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

- 1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству.
- 1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

2.1 Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении 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 учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.

3. Круг лиц попадающих под действие Положения.

Конфликтные ситуации

- 3.1. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с Учреждением.
- 3.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:
 - репетиторство с учащимися, которых обучает;
 - получение подарков или услуги;
 - работник собирает деньги на нужды объединения, Учреждения;
 - работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся;
 - получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) учащихся, которых он обучает;
 - небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся и другие;
 - нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды Учреждения и т.п.)

4. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- 4.1 Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:
 - соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
 - руководствоваться интересами учреждения 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.
- 4.2 Работник Учреждения, 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 Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения

- 5.1 В Учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:
 - раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
 - разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 5.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде (Приложение1). Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде (Приложение2).
- 5.3 Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 5.4 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.

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.

5.5 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 Учреждения 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 Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения 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.

5.6 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.7 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 Учреждения.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1 Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Конфликтной комиссии в Учреждении - директор.

6.2 Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о Конфликтной комиссии Учреждения.

7. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов.

7.1 Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения.

7.2 В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору Учреждения.

7.3 За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним, по инициативе работодателя, в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть, расторгнут трудовой договор.

Приложение № 1
к Положению о конфликте
интересов в учреждении

(Ф.И.О.
непосредственного
руководителя)
от _____
(Ф.И.О.,

должность, организация,

контактный телефон)

Уведомление
о возникшем конфликте интересов
или о возможности его возникновения

В соответствии со статьей 11.1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ
“О противодействии коррупции” я, _____
(Ф.И.О. работника,

замещаемая должность)

уведомляю о возможности возникновения конфликта интересов, который состоит в
следующем:

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) может
повлиять или влияет на исполнение должностных обязанностей и при которой может возникнуть
противоречие между личной

заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, других
организаций, способное

привести к причинению ущерба правам и законным интересам граждан, организаций, общества и
государства)

(указываются меры, направленные на недопущение любой возможности возникновения
конфликта интересов,

предпринятые работником, если такие меры предпринимались)

(дата)

(подпись)

(инициалы и фамилия работника)

Приложение № 2
к Положению о конфликте интересов в учреждении

**Журнал
регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов
или о возможности его возникновения**

| № п/п | Дата регистрации сообщения | Ф.И.О., должность лица, представившего сообщение | Содержание заинтересованности лица | Сделка (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица | Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение | Подпись лица, принявшего сообщение | Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения представителю нанимателя (работодателю) |
|-------|----------------------------|--|------------------------------------|---|--|------------------------------------|---|
| 1. | | | | | | | |
| 2. | | | | | | | |
| 3. | | | | | | | |