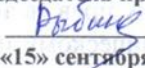


Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества»
Солигаличского муниципального района Костромской области
157170 Костромская область, город Солигалич, улица Комсомольская, дом 19,
телефон 8(49436)5-15-33, электронный адрес: solddt@mail.ru

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета

 Т.В. Рыбина
«15» сентября 2022 г

Утверждено:

Директор  Г. Ю. Фёдорова

Приказ № 33
от «15» сентября 2022 года



ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта интересов в МБУ ДО «Дом детского творчества»

1. Область применения, цели и задачи

1.1. Положение о конфликте интересов в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества» Солигаличского муниципального района Костромской области (далее – Положение, Учреждение) определяет в рамках реализации уставных целей и задач систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении. Настоящее положение - это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых (должностных, профессиональных, служебных) обязанностей.

1.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

1.3. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Нормативные ссылки

2.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013г.

3. Термины, определения, сокращения

3.1. 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 от 25.12. 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

3.2. Личная заинтересованность работника (представителя учреждения) – 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, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, 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 указанное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (ч.2 ст. 10 Федерального закона от 25.12. 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

3.3. Работники - лица, состоящие с учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора либо гражданско-правовых отношениях на основании договора гражданско-правового характера.

3.4. Должностные лица — лица, занимающие должности в органах управления Учреждения

3.5. Личная выгода — заинтересованность должностного лица или работника учреждения в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ.

3.6. Материальная выгода — материальные средства, получаемые должностным лицом или работником учреждения в результате использования ими находящейся в распоряжении учреждения информации.

3.7. Служебная информация — любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц и работников учреждения в силу их должностных обязанностей, распространение которой может нарушить права и законные интересы граждан.

3.8. Конфиденциальная информация — документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Круг лиц, попадающих под действие положения

4.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности и физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров (в случае закрепления этого в договорах).

5. Основные принципы управления конфликтом интересов

5.1. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые (должностные, профессиональные, служебные) функции, принимаемые деловые решения.

5.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- г) соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- д) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

6. Перечень возможных ситуаций конфликта интересов

6.1. Наиболее вероятными ситуациями конфликта интересов, в которых работник учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются:

- педагог дополнительного образования (далее – педагог) ведет бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- педагог занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- педагог является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- работник имеет возможность использовать ресурсы учреждения (кадровые, научные, образовательные, материально-технические) в деятельности, осуществляемой в интересах работника;
- работник имеет потребность в использовании ресурсов обучающихся, его родителей, иных лиц, с которыми он находится в служебных отношениях, в личных интересах;
- работник получает или имеет возможность получать вознаграждение, материальную выгоду, имущество, подарки, скидки, безвозмездные услуги от родителей, законных представителей и др.;
- работник заинтересован по личным причинам в совершении учреждением сделки с конкретным юридическим или физическим лицом, при этом работник в связи с исполнением трудовых обязанностей участвует в принятии решения о совершении учреждением данной сделки;
- работник имеет обязательства имущественного характера с 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, друзьям, знакомым, иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лица, являющегося его родственником, свойственником, другом, иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность или осуществляет трудовую деятельность, связанную с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью друг другу с таким лицом;
- нарушение иных, установленных запретов и ограничений для педагогических работников в образовательном учреждении.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

7.1. В учреждении устанавливаются виды раскрытия конфликта интересов:

- а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- б) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- в) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.2. 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, согласно принятому в учреждении Порядку принятия работниками мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов (далее – Порядок).

7.3 Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по соблюдению требований к служебному (трудовому) поведению и урегулированию конфликта интересов (далее –

комиссия) с целью оценки серьезности возникающих для университета рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По результатам проверки поступившей информации 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. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- б) 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;
- в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- г) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- д) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- е) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- ж) увольнение работника из организации по инициативе работника;
- з) 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 и т.д.

7.4. 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.

7.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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.

8. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

8.1. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

- а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- б) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- в) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- г) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

9.1. Сведения о возникшем конфликте интересов могут подаваться в форме уведомлений. Форма, порядок подачи и регистрации уведомлений указаны в Порядке.

9.2. Согласно Порядку, уведомление подается лично через лицо, ответственное за профилактику и противодействие коррупции, осуществляющее прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений, либо направляется по почте с уведомлением о вручении.

9.3. Ответственным лицом в учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор учреждения.

10. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов

10.1. В случае несоблюдения настоящего Положения работники учреждения несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также локальными нормативными актами, принятыми в университете.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом ректора учреждения.

11.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждаются приказом директора учреждения.