

Утверждено
приказом директора МАУ ДО ДООЦ
«Лесная сказка»
от 01.10.2019 № 108



ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ в МАУ ДО ДООЦ «ЛЕСНАЯ СКАЗКА»

1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МАУ ДО ДООЦ «Лесная сказка» (далее – Положение) разработано в соответствии с законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации, действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, Кстовского района, локальными нормативными актами МАУ ДО ДООЦ «Лесная сказка».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в МАУ ДО ДООЦ «Лесная сказка» (далее – учреждение).

1.3. Целями Положения являются: регулирование и предотвращение конфликта интересов при исполнении работниками учреждения трудовых (должностных) обязанностей, а также предотвращение возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.

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

1.5. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также на физических и юридических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров. Положением устанавливаются также особенности конфликта интересов педагогических работников.

2. Основные понятия

2.1. 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 надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами потребителей услуг учреждения, подрядчиков (продавцов, исполнителей) по исполнению договорных обязательств при оказании услуг учреждению.

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. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

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

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работники учреждения обязаны:

- а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (должностных) 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.

5. Особенности конфликта интересов педагогического работника

5.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, являются следующие:

- педагогический работник получает подарки и услуги;
- педагогический работник собирает деньги на нужды учреждения;
- педагогический работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- педагогический работник получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает или у которых является педагогом, воспитателем;
- педагогический работник небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся;
- педагогический работник нарушает Правила внутреннего трудового распорядка.

5.2. В случае возникновения конфликта интересов педагогического работника подлежат применению правила и процедуры, установленные настоящим Положением.

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

6.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника в МАУ ДО ДООЦ «Лесная сказка» (далее – учреждение) устанавливаются ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.2. На работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на получение работником денежных средств, подарков и иных услуг от потребителей услуг и организаций-партнеров по организации работ,

оказании услуг для нужд учреждения за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления.

6.3. На педагогических работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательно-воспитательных отношений;
- запрет на получение подарков и иных услуг от воспитанников и их родителей (законных представителей).

6.4. Работники обязаны соблюдать установленные пп. 6.2.- 6.3. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами учреждения.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования

7.1. В учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

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.

7.3. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.4. Рассмотрение полученной информации от работников или иных лиц производится комиссией по урегулированию конфликта интересов, соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее – комиссия) в учреждении, деятельность которой регулируется соответствующим положением. Поступившая

информация должна быть тщательно проверена комиссией с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

8. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

8.1. Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам потребителям услуг учреждения, физическим и юридическим лицам, сотрудничающим с учреждением на основе гражданско-правовых договоров, а также репутации учреждения.

8.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, разработке и утверждении локальных нормативных актов, затрагивающих права работников, воспитанников и их родителей (законных представителей), иных физических и юридических лиц, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, учитывается мнение представительного органа работников;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники;
- обеспечивается информационная открытость учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами учреждения;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством выполняемой им деятельности;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

8.3. Работники учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.4. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора учреждения.

8.5. Директор учреждения в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию конфликта интересов.

8.6. Решение комиссии по урегулированию конфликта интересов при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников конфликта интересов и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

8.7. Решение комиссии по урегулированию конфликта интересов может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.8. До принятия решения комиссия по урегулированию конфликта интересов в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

8.9. Директор учреждения, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

9. Способы разрешения возникшего конфликта интересов

9.1. При установлении конфликта интересов в учреждении используются следующие способы его разрешения:

- а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- б) 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;
- в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- е) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- 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, которое находится под влиянием конфликта интересов;

и) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

к) отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

л) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

9.3. 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.

10. Ответственность

10.1. Лицом, ответственным за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор учреждения или лицо, назначенное им в установленном порядке.

10.2. Лицо, ответственное за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников:

- разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;
- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию конфликта интересов;
- организует контроль за состоянием работы в учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

10.3. Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.