

Принято
на педагогическом совете
ЦДТ «Радуга успеха»
протокол № 2
«18» января 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ЦДТ «Радуга успеха»



ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов работников МБУ ДО ЦДТ «Радуга успеха» г.о. Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества «Радуга успеха» городского округа Самара (далее - МБУ) 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),
- Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,
- Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

1.2. Целью Положения о конфликте интересов работников (далее – Положение) является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников МБУ и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого МБУ.

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

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников МБУ вне зависимости от уровня занимаемой должности и для физических лиц, сотрудничающих с МБУ на основе гражданско-правовых договоров, с включением данной оговорки в текст договора.

1.5. Используемые в Положении понятия и определения:

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ МБУ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя МБУ) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя МБУ) и правами (законными интересами) МБУ, способное

привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МБУ, работником (представителем МБУ) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя МБУ) – заинтересованность работника (представителя МБУ), связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Участники образовательных отношений - обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБУ могут быть положены следующие принципы:

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

3. Перечень ситуаций конфликта интересов

3.1. Ситуации, при которых возникает конфликт интересов:

- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника МБУ, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;
- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду;
- работник использует помещения МБУ в целях личного обогащения;
- работник использует имя МБУ или ходатайствует от имени МБУ в целях личного обогащения.
- педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
- работник является членом жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учеников;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников, обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) воспитанников и обучающихся, которых он обучает;
- получение работником МБУ подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников;
- нарушение установленных в МБУ запретов на передачу третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений;
- сбор финансовых средств на нужды класса, группы, объединения МБУ и иное;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников МБУ.

3.2. Приведенный перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

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

4.1. Работник МБУ при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы МБУ, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами МБУ 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 МБУ при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности МБУ или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами МБУ.

5. Ограничения, налагаемые на педагогических работников при осуществлении профессиональной деятельности

5.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых возникает конфликт интересов педагогического работника в МБУ, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.2. На педагогических работников МБУ при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же учеников;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с Советом МБУ, предусмотренным уставом МБУ;
- запрет на использование возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений с личной заинтересованностью;
- запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных Советом МБУ, родительскими комитетами классов.

5.3. Педагогические работники МБУ обязаны соблюдать установленные п. 5.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами МБУ.

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

6.1. В МБУ назначается ответственное лицо за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

6.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя МБУ сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

6.3. Указанное в пункте 4.2. настоящего Положения сообщение работника МБУ передается должностному лицу МБУ, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников МБУ о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

6.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.5. В целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в т.ч. при возникновении

конфликта интересов педагогического работника, создается Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения.

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

7.1. 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 иных участников образовательных отношений.

7.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в МБУ реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников, обучающихся, учащихся и работников МБУ, учитывается мнение Совета МБУ, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость МБУ в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами МБУ;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников, обучающихся и учащихся;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

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

7.4. МБУ 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 МБУ 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;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

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

7.6. 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 МБУ.

7.7. С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.8. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя МБУ. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

7.9. Руководитель МБУ в 3х-дневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии МБУ по урегулированию конфликта интересов работников.

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

7.11. Решение комиссии МБУ по урегулированию конфликта интересов работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.12. До принятия решения комиссии МБУ по урегулированию конфликта интересов работников руководитель МБУ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

7.13. Руководитель МБУ, 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.

8. Ответственность работников МБУ за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

8.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам МБУ необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников МБУ.

8.2. Согласно части 1 статьи 13 Федерального Закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику МБУ могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение, в том числе

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны, ставшей известной ему в процессе исполнения трудовых обязанностей;

- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7. ч.1. статьи 81 ТК РФ);

- по основанию, предусмотренному п.7.1. части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Приложение № 1 к Положению о конфликте интересов в МБУ

_____ (наименование должности работодателя)

_____ (Ф.И.О.)

От _____ (Ф.И.О. должность работника МБУ)

_____ (Контактный телефон)

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Обязанности, в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Прилагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, направившее сообщение: _____ / _____ / «_» _____ 20__ г.

Лицо, принявшее сообщение: _____ / _____ / «_» _____ 20__ г.

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности: _____

Приложение № 2 к Положению о конфликте интересов в МБУ

Журнал регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№	Дата регистрации сообщения	Ф.И.О., должности лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Действие, в отношении которого имеется заинтересованность лица	Ф.И.О., должность принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о передаче материалов для одобрения работодателю

Декларация о конфликте интересов

Общие положения

Настоящая Декларация содержит три раздела. Первый и второй разделы заполняются работником. Третий раздел заполняется председателем комиссии по конфликтам интересов. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке директором в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования организации. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год. Уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной в организации.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился (сь) с Положением об антикоррупционной политике муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского технического творчества «Радуга успеха» г.о. Самара, Положением о конфликте интересов работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского технического творчества «Радуга успеха» г.о. Самара, Положения о нормах профессиональной этики педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского технического творчества «Радуга успеха» г.о. Самара

(подпись работника)

Кому: (указывается ФИО и должность непосредственного руководителя)	
От кого: (ФИО работника, заполнившего декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени:	с.....по.....

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов. Ответ «да» не обязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения комиссией по конфликтам интересов. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «да», в месте, отведенном в конце первого раздела формы. При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга (у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

Раздел 1.

Ответьте на вопросы:

Получаете ли Вы подарки и услуги?

Участвуете ли Вы в формировании списка группы?

Собираете ли Вы деньги на нужды группы?

Участвуете ли Вы в жюри конкурсных мероприятий, соревнованиях с участием своих обучающихся?

Получаете ли вы небезвыгодные предложения от родителей, детей которых обучаете?

Небескорыстно используете ли вы возможности родителей обучающихся?

Нарушаете ли вы установленные в организации запреты и т.д.?

Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в организации, в том числе под Вашим прямым руководством?

Работает ли в организации какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в организацию; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную, связанную с организацией информацию, ставшую Вам известной по работе?

Другие вопросы:

Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

Если Вы ответили «ДА» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения оценки обстоятельств.

Раздел 2.

Декларация о доходах

1. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи по месту основной работы за отчетный период?
2. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы за отчетный период?

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а в мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____ ФИО: _____

Раздел 3

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена.

Председатель комиссии по конфликтам интересов

(ФИО, подпись)

С участием (при необходимости):

Руководитель организации:

(ФИО, подпись)

Председатель первичной профсоюзной организации:

(ФИО, подпись)

Решение по декларации: (подтвердить подписью)

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего из работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника	

(указать какой информации)	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов (указать каких вопросов)	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника (указать каких обязанностей)	
Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами.	