

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Т.С. Фисенко
Протокол № 8
от 21.01.2025

УВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ ДО ДДТ
«У Белого озера»
_____ Т.Н. Пазинич
Приказ № 351 от 24.12.2024

П О Л О Ж Е Н И Е
о конфликте интересов работников
муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного
образования Дома детского творчества «У Белого озера» г. Томска
(МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников МАОУ ДО ДДТ «У Белого озера» (далее соответственно - Положение, Учреждение) разработано на основе Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», «Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», утвержденных Минтрудом России от 08.11.2013.

1.2. Целью настоящего Положения 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 влияния 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).

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.

Личная заинтересованность – это 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 п. 1.4. настоящего Положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сёстрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которым лицо, указанное в п. 1.4. настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении могут быть положены следующие принципы:

2.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3. Круг лиц, попадающих под действие настоящего Положения

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Положение обязаны соблюдать также физические лица, сотрудничающие с Учреждением.

3.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей, таких как:

3.2.1. Репетиторство с обучающимися, которых обучает в Учреждении.

3.2.2. Получение подарков или услуги.

3.2.3. Сбор финансовых средств на нужды объединения, Учреждения.

3.2.4. Участие работника в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся.

3.2.5. Получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает.

3.2.6. Небезкорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучающихся.

3.2.7. 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. Права и обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

4.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

4.1.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

4.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

4.1.4. 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 Учреждении, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

4.3. Обратиться в Комиссию по противодействию коррупции для урегулирования спора можно только в письменной форме

5. Порядок раскрытия конфликта интересов и его урегулирования

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.
- Раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов необходимо осуществлять в письменной форме. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

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. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.5. При возникновении конфликта интересов могут быть использованы различные способы его разрешения, в том числе:

5.5.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

5.5.2. 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.

5.5.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

5.5.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

5.5.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

5.5.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

5.5.7. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.

5.5.8. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

5.5.9. 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.

5.8. 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 должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении.

6.2. Комиссия по противодействию коррупции Учреждения:

6.2.1. Осуществляет оценку решений и действий лиц, занимающих должности в Учреждении, в случаях выявления признаков конфликта интересов педагогических работников и (или) коррупционных проявлений.

6.2.2. Рассматривает на заседаниях Комиссии информацию о возникновении конфликтных и иных проблемных ситуаций, свидетельствующих о возможном наличии признаков коррупции, организует изучение этих ситуаций с целью последующего информирования директора Учреждения для принятия соответствующих мер.

6.2.3. Осуществляет урегулирование разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника, применения локальных нормативных актов, обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания.

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. Работники Учреждения несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены Трудовым кодексом РФ.

Разработал:

Заместитель директора _____ М.А. Кириченко