



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата
И.А.Галиева
Приказ № 31 «31» марта 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об конфликте интересов работников
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Центр детского (юношеского) технического творчества»
городского округа город Салават Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского (юношеского) технического творчества» городского округа город Салават Республики Башкортостан (далее - МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата, Учреждение) 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».

1.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата 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) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

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

Положение о конфликте интересов (далее положение) – это внутренний 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

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата могут быть 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 МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата 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) МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата.

3. Круг лиц попадающих под действие положения

Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также закрепляется и для участников образовательных отношений Учреждения, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения включаются в текст договоров.

4. Конфликтные ситуации

В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- работник за оказание услуги берет деньги у участников образовательных отношений, минуя установленный порядок приема денег у участников образовательных отношений через кассу и бухгалтерию МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата;
- работник, оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные услуги после работы;
- работник небескорыстно использует возможности участников образовательных учреждений МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата;
- работник получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;

- работник рекламирует участникам образовательных отношений МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата организации, оказывающие любые платные услуги;
- работник рекомендует участникам образовательных отношений МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
- 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 лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- работник получает подарки или услуги;
- работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся;
- нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата и т.п.)

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

5.1. Основной задачей деятельности МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

5.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата.

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

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата.

6.2. В МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата 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.

6.3. 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.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководители МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата гарантируют конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.4. По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

- 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 организации 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 организации;
- увольнение работника из организации 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.5. 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является директор МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально.

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Соблюдение Положения и ответственность

8.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата, независимо от занимаемой должности.

8.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

8.3. Руководитель МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата обязаны подавать работникам и участникам образовательных отношений пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

8.4. МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие участники образовательных отношений и контрагенты МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата в отношениях с третьими сторонами.

8.5. Работник МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата, 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.

Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

9. Другие положения

9.1. МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

9.2. МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

9.3. МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата ожидает, что работники и контрагенты МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим руководителям МБУ ДО «ЦД(Ю)ТТ» г. Салавата.

П Р И Н Я Т О

на общем собрании трудового коллектива № 43
«31» марта 2017г.