

Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
Центр творческого развития и гуманитарного образования
«Томский Хобби-центр»

УТВЕРЖДЕНО

Директором МАОУ ДОД «Томский Хобби-центр»

Приказом № _____ от _____ г.



Дубровина Л.В.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - "Положение") разработано в соответствии с Федеральными законами от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положения «О рабочей группе по противодействию коррупции в МАОУ ДОД «Томский «Хобби-центр» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом МАОУ ДОД «Томский Хобби-центр» (далее - Организация), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Организации, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Организации.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Организации понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей супругов и супругов детей), граждан или организаций, с которыми работник Организации и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Организации и находящимися с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Организацией на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Организации.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Организации

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации положены следующие принципы:

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

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации

при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

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

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

3. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника

3.1. В Организации выделяют следующие условия возникновения конфликта интересов:

3.1.1. Условия (ситуации), при которых **всегда возникает** конфликт интересов педагогического работника.

3.1.2. Условия (ситуации), при которых **может возникнуть** конфликт интересов педагогического работника.

3.2. К условиям (ситуациям), при которых **всегда возникает** конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

3.2.1. Педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия, направленные на повышение качества учебных достижений обучающегося, у одних и тех же обучающихся.

3.2.2. Педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает.

3.2.3. Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся.

3.2.4. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений.

3.2.5. Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся.

3.2.6. Нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников Организации

3.3. К условиям (ситуациям), при которых **может возникнуть** конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

3.3.1. Участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся.

3.3.2. Сбор финансовых средств на нужды обучающихся по доверенности родителей (законных представителей) обучающихся.

3.3.3. Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся.

3.3.4. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

4. Ограничения, налагаемые на педагогических работников Организации при осуществлении ими профессиональной деятельности

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

4.2. На педагогических работников Организации при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

4.2.1. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом и (или) согласованных с администрацией Организации.

4.2.2. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений.

4.2.3. Запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от

родителей (законных представителей) обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом и (или) согласованных с администрацией Организации.

- 4.2.4. Педагогические работники Организации обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами Организации.

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

- 5.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- 5.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
 - 5.1.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов, в том числе прогнозировать возможность его возникновения при принятии решений.
 - 5.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
 - 5.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

- 6.1. Случаи возникновения у педагогического 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 в Организации.
- 6.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогическую работника в Организации реализуются следующие мероприятия:
- 6.2.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Организации учитывается мнение «Наблюдательного совета» Организации.
 - 6.2.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в Организации.
 - 6.2.3. Обеспечивается информационная открытость Организации в соответствии с требованиями действующего законодательства.
 - 6.2.4. Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Организации.
 - 6.2.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в Организации.
 - 6.2.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях, обучающихся в Организации.
 - 6.2.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в Организации.
- 6.3. Педагогические работники Организации обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.
- 6.4. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Организации.
- 6.5. Директор Организации в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Рабочей группы по противодействию коррупции в Организации по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

- 6.6. Решение Рабочей группы по противодействию коррупции в Организации по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника Организации является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением. При несогласии педагогического работника Организации с указанным решением, оно может быть им обжаловано в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- 6.7. До принятия решения Рабочей группы по противодействию коррупции в Организации по урегулированию споров между участниками образовательных отношений директор, в соответствии с действующим законодательством, принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений в Организации.
- 6.8. Директор Организации, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Организации и порядок его урегулирования. Способы разрешения возникшего конфликта интересов.

- 7.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Организации.
- 7.2. Устанавливаются следующие способы раскрытия конфликта интересов:
 - 7.2.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
 - 7.2.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
 - 7.2.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 7.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в Организации (заполнение декларации о конфликте интересов).
- 7.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 7.5. Руководителем Организации из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.
- 7.6. В Организации для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.
- 7.7. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются руководителем Организации.
- 7.8. Рассмотрение представленных сведений осуществляется специальной комиссией по рассмотрению споров между участниками образовательного процесса, состав которой утверждается приказом
- 7.9. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 7.10. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 7.11. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
- 7.12. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов в соответствии с понятиями,

определенными в настоящем Положении, не нуждается в специальных способах урегулирования.

- 7.13. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
 - 7.13.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
 - 7.13.2. 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.
 - 7.13.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.
 - 7.13.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.
 - 7.13.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
 - 7.13.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.
 - 7.13.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.
 - 7.13.8. Увольнение работника из Организации по инициативе работника.
 - 7.13.9. 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.
- 7.14. 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 Организации.
- 7.15. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. Заключительные положения

- 8.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора Организации и вступает в силу с момента его утверждения.
- 8.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается приказом директора Организации.
- 8.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения приказом директора Организации.