



ТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО ДДТ
И.И. Дерягиной
О.В. Булычева
Приказ № 72/190 от 01.09.2021г.

Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников (далее – Положение) МБУ ДО ДДТ (далее – ДДТ) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12. 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников ДДТ с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором 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.
- 1.3. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых именно педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:
 - педагог ведет платные занятия;
 - педагог получает подарки и услуги;
 - педагог собирает деньги на нужды творческого объединения, ДДТ;
 - педагог получает небезвыгодные предложения от родителей обучающихся, которых он обучает;
 - педагог небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся;
 - педагог нарушает установленные в ДДТ запреты и т.д.
- 1.4. Положение ДДТ разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ДДТ, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для ДДТ.
- 1.5. Положение ДДТ - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДДТ в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

II. Основные понятия.

1. *Участники образовательных отношений* - обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.
2. *Конфликт интересов работника* - 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 другого работника, а также обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.

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.

III. Круг лиц, попадающий под действие положения.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ДДТ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

IV. Основные принципы управления конфликтом интересов в ДДТ.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДДТ положены следующие принципы:

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДДТ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
4. Соблюдение баланса интересов ДДТ и работника при урегулировании конфликта интересов;
5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ДДТ.

V. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в ДДТ.

1. Работник ДДТ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Рабочую группу по противодействию коррупции (далее – Рабочая группа), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта интересов. Порядок принятия решений Рабочей группы и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом ДДТ.

Решение Рабочей группы является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

2. Рабочая группа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ДДТ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ДДТ может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за охрану труда или ответственный за антикоррупционную деятельность в ДДТ.

4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДДТ. При разрешении имеющегося конфликта интересов Рабочей группе 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 ДДТ.

5. Рабочая группа также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников ДДТ или их 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 работников ДДТ;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДДТ;
- увольнение работника из ДДТ по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности ДДТ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6. Для предотвращения конфликта интересов работников ДДТ необходимо следовать «Кодексу этики» и служебного поведения работников ДДТ.

VI. Ограничения, налагаемые на работников ДДТ при осуществлении ими профессиональной деятельности.

На педагогических работников ДДТ при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

1. Запрет на ведение платных занятий;
2. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
3. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или Кодексом ДДТ.

VII. Обязанности работников ДДТ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами ДДТ - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

VIII. Ответственность работников ДДТ.

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в ДДТ реализуются следующие мероприятия:

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников ДДТ, учитывать мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

3. Обеспечивается информационная открытость ДДТ в соответствии с требованиями действующего законодательства;

4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ДДТ;

5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся;

7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;

8. В случае возникновения конфликта интересов работники ДДТ незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора ДДТ. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников;

9. Директор ДДТ в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Рабочей группы ДДТ по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

10. Решение Рабочей группы ДДТ по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;

11. Решение Комиссии ДДТ по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

12. До принятия решения Комиссии ДДТ по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений директор ДДТ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;

13. Все работники ДДТ несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Порядок уведомления
о фактах обращения в целях склонения директора
к совершению коррупционных правонарушений (Приложение 1). работника
2. Перечень сведений, содержащихся в уведомлении Директору ДДТ
о фактах обращения в целях склонения работника
к совершению коррупционных правонарушений (Приложение 2)
3. Форма уведомления Директору ДДТ
о фактах обращения в целях склонения работника
к совершению коррупционных правонарушений (Приложение 3).