



## 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 обучаемых;

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).