

Положение
о предотвращении и урегулировании конфликта
интересов работников ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ»

1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников учреждения (далее – Положение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения).

1.2. Положение о конфликте интересов работников ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указом Президента Российской Федерации от 11 апреля 2014 года № 226 «О национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» 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) ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ».

3. Круг лиц, подпадающих под действие положения.

Конфликтные ситуации

3.1. Действие положения распространяется на всех работников ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» вне зависимости от занимаемой должности.

Положение обязаны соблюдать также физические лица, сотрудничающие с ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» на основе гражданско-правовых договоров

3.2. Конфликт интересов работника ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» - ситуация, при которой у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами получателя государственной услуги, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

3.3. 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.

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

4.1. В ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

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

- работник является членом жюри конкурсных мероприятий (*членом судейской коллегии на соревнованиях*) с участием своих обучающихся;
- *работа под непосредственным руководством близких родственников (руководство близкими родственниками);*
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательного процесса или массовых мероприятий;
- получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ».

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

- участие работника в наборе (приёме) обучающихся;
- сбор финансовых средств на нужды объединения, в том числе для участия в мероприятиях, на поездки;

- участие работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- участие в организации сделки, в совершении которой имеется заинтересованность;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

6. Ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности

6.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника в ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ», устанавливаются ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.2. На работников ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий (судействе соревнований) с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных уставом и (или) согласованных с Советом ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ»;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся;
- запрет на получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;
- *запрет на работу близких родственников в должностях, предполагающих непосредственное подчинение.*

6.3. Работники ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» обязаны соблюдать установленные п. 6.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работников ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ»

7.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ».

7.2. Устанавливаются 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.

7.3. 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 профилактику коррупционных нарушений.

7.4. ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» 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 ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» 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.

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

8.1. Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательного процесса.

8.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников учреждения, учитывается мнение Совета ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ», а также иных органов общественного управления в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством и Уставом ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ»;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ»;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством предоставления государственных услуг;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях обучающихся,
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

8.3. Работники обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.4. ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» может прийти к выводу, что 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 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 *или замену непосредственного руководителя*;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

8.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

8.6. 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. 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.

8.7. С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.8. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ». Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

8.9. Руководитель ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение *комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия)*.

8.10. Решение Комиссии по вопросу урегулирования конфликта интересов работников, является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

8.11. Решение Комиссии по вопросу урегулирования конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.12. До принятия решения Комиссии по вопросу урегулирования конфликта интересов работников председатель Конфликтной комиссии, ответственный за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в соответствии с действующим законодательством, принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для работников.

8.13. Руководитель учреждения, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

10. Ответственность

10.1. Ответственным лицом в ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является заместитель руководителя учреждения, *назначенный приказом руководителя.*

10.2. Для предотвращения конфликта интересов работникам ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ» необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения.

10.3.. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом руководителю ГОУ ДО ТО «ЦКТиЭ».

10.4. Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

