

СОГЛАСОВАНО:

Представительный
работников МБОУ ДО
г.Туапсе
протокол № 1 от «12» марта»2015г.


О.В.Назарова
«12» марта 2015г.

УТВЕРЖДЕНО

орган Приказом директора МБОУ ДО
СИУТ СИУТ г.Туапсе


Т.И.Умерова

«31» марта 2015 г.
№ 59-П от «31» марта 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Станция юных техников (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48).

2. Положение муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Станция юных техников (далее – СИУТ) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников СИУТ с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников, при котором 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, интересами других работников СИУТ и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

3. Положение СИУТ разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников СИУТ, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для СИУТ.

4. Положение СИУТ - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у

работников СЮТ 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, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

IV. СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников СЮТ:

1. Педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;

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

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

4. Получение работником СЮТ подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;

5. Нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников СЮТ;
6. Сбор финансовых средств на нужды объединения, СЮТ;
7. Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
8. Работник СЮТ нарушает Устав, локальные нормативные акты СЮТ, общепринятые этические нормы;
9. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников СЮТ.

V. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В СЮТ

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

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для СЮТ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
4. Соблюдение баланса интересов СЮТ 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) СЮТ.

VI. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА В СЮТ

1. Работник СЮТ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом СЮТ. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

2. Комиссия 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 СЮТ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы СЮТ 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 профилактику коррупционных нарушений.

4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников СЮТ. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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 СЮТ.

5. Комиссия 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 СЮТ 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 СЮТ;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами СЮТ;
- увольнение работника из СЮТ по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности СЮТ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6. Для предотвращения конфликта интересов работников СЮТ необходимо следовать «Положению о нормах профессионального поведения

работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Станция юных техников г.Туапсе».

VII. ОГРАНИЧЕНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА РАБОТНИКОВ СЮТ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

1. Запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
2. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом СЮТ;
3. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
4. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или Кодексом СЮТ.

VIII. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ СЮТ 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 СЮТ - 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.

IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ СЮТ

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

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников СЮТ, учитывать мнение родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников;

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 СЮТ в соответствии с требованиями действующего законодательства;

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

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

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

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

8. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений СЮТ;

9. Решение Комиссии СЮТ 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;

10. Решение Комиссии СЮТ 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;

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

12. Все работники СЮТ несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.