

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МАОУ ДОД ЦДОД «Эрудит»
от 19 октября 2015 года № 195

ПОЛОЖЕНИЕ о выявлении и урегулировании конфликта интересов в МАОУ ДОД ЦДОД "Эрудит"

Настоящее положение разработано на основании Конституции Российской Федерации, Федерального закона № 273 от 29 декабря 2012 года "Об образовании в Российской Федерации", Федерального закона №273 от 25 декабря 2008 года "О противодействии коррупции", Трудового кодекса Российской Федерации, Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 ноября 2013 года и определяет комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предотвращение конфликта интересов в деятельности муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей "Центр дополнительного образования детей "Эрудит"(далее - Учреждение) муниципального образования город-курорт Геленджик.

1. Общие положения.

1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

2. Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой 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;

3. Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации.

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

2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

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

4. Соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения.

Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики Учреждения, являются работники данного Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Однако политика может закреплять случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в иные договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и обязательства также должны быть закреплены в договорах, заключаемых Учреждением с контрагентами.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

1. В Учреждении предусмотрены такие виды раскрытия конфликта интересов, как:

- 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.

2. Рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта

интересов в Учреждении происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3. В ходе рассмотрения представленных сведений о конфликте интересов должностным лицом, последнее 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.

4. Также 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 Учреждения 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- 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.

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

5. 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 предприятия.

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

Обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников организации. Работники Учреждения обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации 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.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

Лицо, ответственное за приём сведений о возникшем конфликте интересов определяется по мере необходимости директором Учреждения и утверждается локальным нормативным актом, это может быть лицо, ответственное за противодействие коррупции, иные лица.

Рассмотрение полученной информации о возможном конфликте интересов происходит в соответствии с утвержденным порядком рассмотрения подобных обращений в данном Положении, а так же в Положении об антикоррупционной политике в МАОУ ДОД ЦДОД «Эрудит», в функциональные обязанности лица, ответственного за рассмотрение обращений, касающихся конфликта интересов сотрудников Учреждения входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

7. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

1. Учреждение и все его сотрудники должны соблюдать нормы действующего антикоррупционного законодательства Российской Федерации, в том числе Уголовного кодекса РФ, Кодекса об административных правонарушениях, Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273 "О противодействии коррупции", Положения об антикоррупционной политике в МАОУ ДОД ЦДОД «Эрудит», а так же настоящего Положения.

2. Все работники Учреждения вне зависимости от занимаемой должности несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ, за соблюдение принципов и требований настоящего Положения.

Директор



Т.А.Плошенко