

Российская Федерация
Управление образования города Ростова-на-Дону
муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
города Ростова-на-Дону
«Центр детского технического творчества»

Приказ

«3» октября 2023г.

№ 254

г. Ростов-на-Дону

Положение о выявлении
и урегулировании
конфликта интересов
работников МБУ ДО ЦДТТ

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008г. №273-ФЗ "О противодействии коррупции", Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.), во исполнение п. 2.2.5 протокола заседания комиссии по противодействию коррупции в Ростовской области от 11.08.2014 № 3, поручения Мэра города Ростова-на-Дону, письма Управления образования города Ростова-на-Дону от 12.09.2014 Исх. № 59-52/ 670 /к

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБУ ДО ЦДТТ (Приложение 3 к Антикоррупционной политике)
2. Ознакомить всех работников МБУ ДО ЦДТТ с Положением под личную подпись.
3. Ответственность за выполнение приказа возлагаю на ответственного за работу по противодействию коррупции в МБУ ДО ЦДТТ старшего методиста Терехову Н.В.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБУ ДО ЦДТТ

Пивень Н.А.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования города Ростова-на-Дону
«Центр детского технического творчества»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБУ ДО ЦДТТ (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33, глава 5 статьи 47, 48).

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников МБУ ДО ЦДТТ 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 обучающихся и их родителей (законных представителей).

1.3. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых именно педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- педагог получает подарки и услуги;
- педагог получает небезвыгодные предложения от родителей обучающихся;
- педагог небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
- педагог нарушает установленные в МБУ ДО ЦДТТ запреты и т.д.

1.4. Положение МБУ ДО ЦДТТ разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников МБУ ДО ЦДТТ, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для МБУ ДО ЦДТТ.

1.5. Положение МБУ ДО ЦДТТ - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБУ ДО ЦДТТ в ходе исполнения 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 обучающихся, родителей 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 МБУ ДО ЦДТТ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие организацией на основе гражданско-правовых договоров.

IV. Основные принципы управления конфликтом интересов в МБУ ДО ЦДТТ.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБУ ДО ЦДТТ положены следующие принципы:

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

V. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в МБУ ДО ЦДТТ.

1. Работник МБУ ДО ЦДТТ, 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 МБУ ДО ЦДТТ.

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 МБУ ДО ЦДТТ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы МБУ ДО ЦДТТ 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 МБУ ДО ЦДТТ. 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 МБУ ДО ЦДТТ.

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

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

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

6. Для предотвращения конфликта интересов работников МБУ ДО ЦДТТ необходимо следовать

«Кодексу этики и служебного поведения работников МБУ ДО ЦДТТ».

VI. Ограничения, налагаемые на работников МБУ ДО ЦДТТ при осуществлении ими профессиональной деятельности.

На педагогических работников МБУ ДО ЦДТТ при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

1. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом МБДОУ;
2. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
3. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или Кодексом МБУ ДО ЦДТТ.

VII. Обязанности работников МБУ ДО ЦДТТ 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 МБУ ДО ЦДТТ - 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 МБУ ДО ЦДТТ.

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в МБУ ДО ЦДТТ реализуются следующие мероприятия:

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников МБУ ДО ЦДТТ, 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 МБУ ДО ЦДТТ в соответствии с требованиями действующего законодательства;

4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами МБУ ДО ЦДТТ

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

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

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

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

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

10. Решение Комиссии МБУ ДО ЦДТТ 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 МБУ ДО ЦДТТ 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 МБУ ДО ЦДТТ по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений руководитель МБУ ДО ЦДТТ 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 МБУ ДО ЦДТТ несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.