

ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников
в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования
города Ростова-на-Дону «Центр детского и юношеского туризма и экскурсий
(юных туристов)» МБУ ДО ЦДЮТур

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБУ ДО ЦДЮТур (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 ЦДЮТур 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 педагогических работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- педагог участвует в жюри конкурсных мероприятий, судейской коллегии спортивных соревнований с участием своих обучающихся;
- педагог получает небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает;
- педагог небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
- педагог нарушает установленные запреты и т.д.

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

1.5. Положение - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБУ ДО ЦДЮТур 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 Центра 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 основу работы по управлению конфликтом интересов в МБУ ДО ЦДЮТур положены следующие принципы:

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

2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБУ ДО ЦДЮТур 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 ЦДЮТур 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 ЦДЮТур.

V. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

1. Работник МБУ ДО ЦДЮТур, 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 ЦДЮТур.

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

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 ЦДЮТур 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 ЦДЮТур;
- 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 ЦДЮТур;

– увольнение работника из МБУ ДО ЦДЮТур по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

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

6. Для предотвращения конфликта интересов работников необходимо следовать «Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников МБУ ДО ЦДЮТур».

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

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

1. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий, соревнований с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом МБУ ДО ЦДЮТур;

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 МБУ ДО ЦДЮТур.

VII. Обязанности работников МБУ ДО ЦДЮТур 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 ЦДЮТур - 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 ЦДЮТур.

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

1. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность

- реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
2. Обеспечивается информационная открытость МБУ ДО ЦДЮТур в соответствии с требованиями действующего законодательства;
 3. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами МБУ ДО ЦДЮТур;
 4. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
 5. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся;
 6. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;
 7. В случае возникновения конфликта интересов работники Центра незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя МБУ ДО ЦДЮТур. 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 МБУ ДО ЦДЮТур по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 10. Решение Комиссии МБУ ДО ЦДЮТур 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 ЦДЮТур 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 ЦДЮТур по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений директор 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 ЦДЮТур несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.