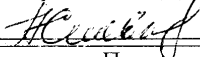


«Согласовано» Председатель профкома  Г.А. Никитенко	«Утверждаю» Директор МАОУ ДО-ДТ «Родничок»  А.Б. Славко
--	---

Приложение № 1
к приказу № 17-М от 31.01.2019 г.

**Положение
о конфликте интересов работников
Муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования Дом творчества «Родничок»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Дом творчества «Родничок» (далее соответственно – Положение, Учреждение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48). Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

1.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

1.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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

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

Положение о конфликте интересов (далее положение) – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов:

В документе пропущено,
пронумеровано и скреплено
подписью

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

3. Круг лиц, подпадающих под действие положения. Конфликтные ситуации

3.1. Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с Учреждением.

3.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- репетиторство с учащимися, которых обучает;
- получение подарков или услуги;
- работник собирает деньги на нужды объединения, Учреждения;
- работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся;
- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) воспитанников, которых он обучает;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и другие;
- нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды Учреждения и т.п.)

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

4.1. Обязанности и права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

- 2 Раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов.
- 3 Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.
- 3.1 Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в соответствии с функциональными обязанностями которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.
- 4 Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме

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

5.1. В Учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- поэтапное раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3 Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального хранения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4 Поступившая информация должна быть тщательно проверена должностным на это должностным лицом с целью оценки серьезности выявленных для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

При этом следует иметь в виду, что в итоге этой работы Конфликтная комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены на рассмотрение, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в функциональных способах урегулирования.

5.5. Конфликтная комиссия 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

а) возникновение конфликта интересов, в доверительное управление;
б) увольнение работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
в) увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
г) 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.

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

7.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом конкретных обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать в том случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, когда более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и убедиться в том, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

7.8. **Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

7.8.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Конфликтной комиссии Учреждения – должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении – директор).

7.8.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о Конфликтной комиссии Учреждения.

7.9. **Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов**

7.9.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения.

7.9.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору Учреждения.

7.9.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

7.9.4. Делать все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагогического работника.

7.9.5. Представителям администрации следует:

- формировать установки на сознательное соблюдение норм настоящего Кодекса;
- быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм настоящего Кодекса;

-помогать работникам словом и делом, оказывать морально-психологическую помощь и поддержку, вникать в запросы и нужды;

-регулировать взаимоотношения в коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;

-презирать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия в коллективе;

-обеспечивать рассмотрение без промедления фактов нарушения норм профессиональной этики и принятие по ним объективных решений;

-спровоцировать максимальную открытость и прозрачность деятельности Учреждения, чтобы не допустить возникновения ситуаций, когда из-за недостатка необходимой информации в обществе или у отдельных граждан появляются сомнения в законности действий педагогических работников;

-быть справедливым в потребностях и запросах на работе, так и в быту.

-не иметь конфликта интересов, не иметь морального права:

-претендовать на ответственность на подчиненных;

-претендовать на особое положение в личных интересах;

-претендовать на должное высокомерие, грубость;

-претендовать на защиту от наущничества и доносительства в коллективе;

-претендовать на особые действия вышестоящих руководителей;

-претендовать на карьеризм, возможность карьерного роста по признакам преданности, патриотизма, личной преданности, приятельских отношений;

-делегировать или приписывать к себе своих любимцев, делегировать им те или иные функции, не соответствующие их статусу; незаслуженно и поощрять подчиненных, необоснованно предоставлять им доступ к материальным и нематериальным ресурсам;

-оказывать покровительство своим родственникам и близким людям, покровительствовать по партийной, кастовой, родовой принадлежности, а также по личной преданности;

-использовать свои должностные полномочия в личных интересах и в интересах третьих лиц, пренебрегать интересам долга, исходя из корыстной личной заинтересованности.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

§ 1. Ответственность за нарушение положений настоящего Кодекса рассматривается в коллегиальных органах управления Учреждения, предусмотренных законодательством, и (или) комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

§ 2. Ответственность педагогическим работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации педагогических работников и соответствии с требованиями законодательства, при применении дисциплинарных взысканий к педагогическим работникам, выполняющим воспитательные функции, к педагогическим работникам, несоместимого с продолжением данной работы, к педагогическим работникам, добросовестно исполняющим трудовые обязанности.

4. Вступление в силу и отмену настоящего Положения

Настоящее Положение вступает в силу с момента вступления в силу настоящего Кодекса и осуществляется сов

Учреждение