

**ПРИНЯТО**

на педагогическом совете  
Протокол от 30.08.2016 г. № 01



Приказ № 56 от 01.09.2016г.

**СОГЛАСОВАНО**

на Совете Учреждения  
Протокол от 30.08.2016 г. № 01

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов  
работников в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования  
«Станция детского и юношеского туризма и экскурсий»  
городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан**

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Положение «О конфликте интересов в МБУ ДО СДиЮТиЭ

- 1.1. разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», положения «О комиссии по противодействию коррупции в МБУ ДО СДиЮТиЭ».
- 1.2. Настоящее Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для МБУ ДО СДиЮТиЭ (далее – учреждение).
- 1.3. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ МБУ ДО СДиЮТиЭ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.4. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами школы, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником которой он является.
- 1.5. Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

## **II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ**

- 2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:
  - 2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
  - 2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
  - 2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
  - 2.1.4. Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.
  - 2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

## **III. УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ ВОЗНИКАЕТ ИЛИ МОЖЕТ ВОЗНИКНУТЬ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА**

3.1 В учреждении выделяют следующие условия:

- 3.1.1 Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника.
- 3.1.2 Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

- 3.1.3. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:
- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
  - педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
  - использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
  - получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;
  - нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников школы.
- 3.2. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:
- участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся;
  - сбор финансовых средств на нужды обучающихся по доверенности родителей (законных представителей) обучающихся;
  - участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
  - иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

#### **IV. ОГРАНИЧЕНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

- 4.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника и учреждения устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.
- 4.2. На педагогических работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:
- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает;
  - запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией, предусмотренным уставом учреждения;
  - запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
  - запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией школы, предусмотренным уставом учреждения;
- 4.3. Не рекомендуется педагогическим работникам ведение бесплатных и платных занятий, направленных на повышение качества учебных достижений школьников, у одних и тех же обучающихся.
- 4.4. Педагогические работники учреждения обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, и запреты, установленные локальными нормативными актами учреждения.

#### **V. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

- 5.1.Случаи возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений в учреждении.
- 5.2.С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в учреждении реализуются следующие мероприятия:
  - 5.2.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников учреждения, учитывается мнение общего собрания трудового коллектива.
  - 5.2.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в учреждении.
  - 5.2.3. Обеспечивается информационная открытость учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства.
  - 5.2.4. Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами учреждения.
  - 5.2.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в учреждении.
  - 5.2.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся учреждения.
  - 5.2.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в учреждении.
  - 5.2.8. Педагогические работники учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.
  - 5.2.9. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора учреждения.
- 5.3.Директор школы в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по противодействию коррупции в учреждении.
- 5.4.Решение Комиссии по противодействию коррупции в учреждении при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника школы, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
- 5.5.Решение Комиссии по противодействию коррупции в учреждении по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника учреждения, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
- 5.6.До принятия решения Комиссии по противодействию коррупции в учреждении директор учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.
- 5.7.Директор учреждения, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

## **VI. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ШКОЛЫ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

- 6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:
- 6.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
  - 6.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
  - 6.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 6.2. 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.
- 6.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель Комиссии по противодействию коррупции в школе.
- 6.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 6.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 6.6. В итоге этой работы школа может прийти к следующим выводам:
- 6.6.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.
  - 6.6.2. Конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:
    - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
    - добровольный отказ работника школы 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;
    - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
    - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
    - увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
    - иной способ разрешения конфликта.
- 6.7. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 6.8. 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.
- 6.9. 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 учреждения.

## **VI. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

- 7.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- 7.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
  - 7.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
  - 7.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
  - 7.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.