Приложение 3
к приказу МБОУДО «Центр дополнительного образования и воспитания»
от 08.09.2018 № 22

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ВОСПИТАНИЯ»

Абан, 2018 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – положение) направлено на ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования и воспитания» (далее – центр) на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.2. Положение является локальным нормативным актом центра, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников центра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано в соответствии с законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом центра.

1.4. Целью положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников центра и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого центра.

1.5. Действие положения распространяется на всех работников центра вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать нормы положения также физические лица, взаимодействующие с центром на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников центра является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2. Основные понятия

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

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг

имущественного характера, имущественных прав для себя или для третьих лиц, непосредственно связанных с ним.

Лица, заинтересованные в совершении центром тех или иных действий (в том числе сделок) - директор центра, а также лицо, входящее в состав органов управления центром или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с учреждениями или гражданами, в отношение которых совершается действие (сделка), в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих учреждений либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях, являются членами их семьи, либо являются кредиторами этих граждан. При этом указанные учреждения или граждане должны являться поставщиками товаров (услуг) для центра, крупными потребителями товаров (услуг), производимых центром, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано центром, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом центра.

Родственники и члены семьи: родители и дети, дедушка, бабушка, внуки, полнородные и неполнородные (имеющими общих отца или мать) братья и сестры; усыновители и усыновленные; двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей), племянники; супруги (муж, жена); братья, сестры, родители и дети супругов и супруги детей.

Возможности центра - принадлежащие центру имущество, имущественные и неимущественные права, возможности в области предпринимательской деятельности, информация о деятельности и планах центра, имеющая для него финансовую или репутационную ценность.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в центре положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сотрудниками сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов центра 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) уполномоченными на это работниками центра.

4. Обязанности работников центра в отношении раскрытия и урегулирования конфликта интересов

4.1. Работники центра обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами центра – в независимости от своих личных интересов, интересов своих родственников и иных заинтересованных лиц;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать, в рамках своих должностных обязанностей, урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов

5.1. Для раскрытия конфликта интересов работники центра могут использовать следующие основания:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в свободной форме в письменной форме на имя уполномоченного для этого работника центра. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменной форме.

5.3. Поступившая информация должна быть конфиденциального рассмотрения и тщательно проверена уполномоченным на это работником центра с целью оценки серьезности возникающих для центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы может быть принято решение, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в урегулировании.

5.4. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения уполномоченный на это работник центра может использовать следующие способы урегулирования:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

-добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться в поле конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами центра;

- 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 должностных обязанностей.

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

5.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более «жесткие» меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными, то есть не привели к решению конфликта интересов. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов оценивается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб законным правам, интересам и (или) имуществу центра.

6. Конфликт интересов с участием лиц заинтересованных в совершении центром тех или иных действий (в том числе сделок)

6.1. Заинтересованность в совершении центром тех или иных действий, в том числе совершение сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и центра.

6.2. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы центра, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности центра или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных его учредительными документами.

6.3. В случае, если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть центр, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и центра в отношении существующей или предполагаемой сделки: оно обязано сообщить о своей заинтересованности органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя; сделка должна быть одобрена соответствующим органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

6.4. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность и которая совершена с нарушением требований настоящего раздела, может быть признана на данном основании судом недействительной.

6.5. Заинтересованное лицо несет перед центром ответственность в размере убытков, причиненных им центру. Если убытки причинены центру несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед центром является солидарной.

6.6. В центре устанавливается запрет на совершение сделок от имени центра с родственниками и членами семьи заинтересованных лиц.

7. Конфликт интересов при работе в центре родственников и членов семьи на условиях их прямой подчиненности друг другу

7.1. К ситуациям конфликта интересов по данным основаниям относятся следующие:

- работник центра в ходе выполнения своих должностных обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, членами семьи, иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник центра в ходе выполнения своих должностных обязанностей участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, членами семьи, иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

7.2. В центре установлен запрет на работу в центре родственников и членов семьи на условии их прямой подчиненности друг другу.

8. Работники ответственные за прием и рассмотрение сведений о возникшем (реальном), потенциальном конфликте интересов

8.1. Работниками центра, ответственными за прием и рассмотрение сведений о возникшем (реальном), потенциальном конфликте интересов являются:

- заместитель директора;

- работник, ответственный в силу своих должностных обязанностей, за противодействие коррупции в центре.

8.2. Полученная информация немедленно доводится уполномоченными на это работниками центра до директора центра, который назначает срок ее рассмотрения.

8.3. Срок рассмотрения информации о конфликте интересов не может превышать трех рабочих дней.

8.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- работник, ответственный в силу своих должностных обязанностей, за противодействие коррупции в центре;

- заместитель директора;

- юрисконсульт;

- представитель первичной профсоюзной организации центра.

Участие работника подавшего сведения о ситуации конфликта интересов в заседании комиссии возможно по его желанию (если он не является одной из сторон конфликта интересов).

8.5. Полученная комиссией информация всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе урегулирования конфликта интересов, либо об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора центра. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе урегулирования конфликта интересов, если он имеет место, принимает директор центра в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.