Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детский оздоровительно образовательный спортивный центр» Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края

СОГЛАСОВАНО:

Собранием трудового коллектива МБУ ДО ДООСЦ Снежненского с. п. Протокол № 3 от 21. 02. 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО Приказом директора МБУ ДО ДООСЦ Снежненского с. п. Комсомольского муниципального района от 21.02.2023№ 24

И.В. Крячко

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МБУ ДО ДООСЦ Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов МБУ ДО ДООСЦ Снежненского сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края разработано на основании:
 - Федерального закона № 273-ФЗ от 25 декабря 2008г «О противодействии коррупции» (с изменениями от 31 июля 2020 года) с учётом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
 - Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями от 8 декабря 2020 года) с учетом Положения о комиссии по противодействию коррупции в ДО;
 - Положения о комиссии по урегулированию споров в ДО;
 - Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020;
 - Уставом образовательного учреждения.
- 1.2. Данный локальный акт обозначает основные понятия, определяет основные принципы управления конфликтами интересов, круг лиц, попадающий под действие положения, условия, при которых может возникнуть конфликт интересов, регламентирует порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, ограничения, обязанности и ответственность работников образовательного учреждения.
- 1.3. Положение разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для образовательного учреждения.
- 1.4.Положение служит для оптимизации взаимодействия работников с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у него 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 воспитанников и их родителей (законных представителей).
- 1.5. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников образовательного учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
- 1.6. Правовое обеспечение конфликта интересов работника спортивного центра определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в дошкольном образовательном учреждении является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- 1.7. При возникновении ситуации конфликта интересов работника образовательного учреждения должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

1.8. Положение включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в образовательном учреждении;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником дошкольного образовательного учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников спортивного центра в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников образовательного учреждения за несоблюдение настоящего Положения.

1.9. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников образовательного учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

2. Основные понятия

- 2.1. Конфликт интересов работника ситуация, при которой у работника ДО 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 воспитанников, родителей воспитанников или их законных представителей.
- 2.2 Под личной заинтересованностью работника ДО, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

- 3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДО положены следующие принципы:
 - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для дошкольного образовательного учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - соблюдение баланса интересов дошкольного образовательного 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) дошкольным образовательным учреждением.

4. Круг лиц, попадающий под действие положения

4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ДО вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с образовательным учреждением на основе гражданско- правовых договоров.

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов

- 5.1. Под определение конфликта интересов в ДО попадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.
- В ДО выделяют следующие условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:
- 5.2.1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника:
 - получение подарков и услуг;
 - педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
 - небезвыгодные предложения педагогу от родителей (законных представителей) воспитанников, педагогом, чьей группы он является;
 - небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
 - сбор финансовых средств на нужды воспитанников от родителей (законных представителей) воспитанников;
 - нарушение установленных в ДО запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.
- 5.2.2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника:
 - участие педагогического работника в наборе (приеме) воспитанников;
 - педагогический работник занимается репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;

- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника образовательного учреждения.

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

- 6.1. Случаи возникновения у работника ДО 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 образовательном учреждении.
- 6.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника реализуются следующие мероприятия:
 - при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и педагогических работников, учитывается мнение
 - Педагогического совета дошкольного образовательного учреждения;
 - обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений спортивного центра;
 - обеспечивается информационная открытость в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации;
 - осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами образовательного учреждения;
 - обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в образовательном учреждении;
 - осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников;
 - осуществляются иные мероприятия, направленные па предотвращение возможного конфликта интересов работников образовательного учреждения.
- 6.3. Работник, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров (далее Комиссия), в функции которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.
- 6.4. Порядок принятия решений Комиссии по урегулированию споров и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом образовательного учреждения. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
- 6.5. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ДО рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы образовательное учреждение 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.
- 6.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо 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 директора ДО, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.
- 6.7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МБУ До ДООСЦ. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбирать 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.

- 6.8. 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 образовательного учреждения.
- 6.9. Комиссия может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
 - ограничение доступа работников ДО к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
 - добровольный отказ работников спортивного центра 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 образовательного учреждения;
 - перевод сотрудников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательного учреждения;
 - передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
 - увольнение работника по инициативе директора ДО за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
- 6.10. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности образовательного учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 6.11. Для предотвращения конфликта интересов работников необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников образовательного учреждения».
- 6.12. До принятия решения Комиссией заведующий в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.
- 6.13. Решение Комиссии по противодействию коррупции в ДО при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
- 6.14. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловало в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7. Ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

- 7.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника ДО, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников дошкольного образовательного учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.
- 7.2. <u>На педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:</u>
 - запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом образовательного учреждения;
 - запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;
 - запрет на занятия репетиторством с воспитанниками, которых он обучает.

- запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных
- Уставом образовательного учреждения.
- 7.3. Педагогические работники ДО обязаны соблюдать данные ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения.

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

- 8.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
 - при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами спортивного центра без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
 - избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - своевременно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 - эффективно содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов в образовательном учреждении.
- 8.2. Работники ДО обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.
- 8.3. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязав проинформировать об этом в письменной форме директора образовательного учреждения.
- 8.4. Директор образовательного учреждения в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- 8.5. Решение Комиссии по урегулированию споров 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.

9. Ответственность

- 9.1. Ответственным лицом в ДО за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор образовательного учреждения.
- 9.2. Ответственное лицо в ДО за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников:
 - утверждает настоящее Положение;
 - утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
 - утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;
 - организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
 - при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в ДО
 - организует контроль состояния работы в ДО по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.
- 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 согласно пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.
- 9.4. Все работники образовательного учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. Заключительные положения

- 10.1. Настоящее Положение о конфликте интересов является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников МБУ ДО ДООСЦ и утверждается приказом директора МБУ ДО ДООСЦ.
- 10.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.
- 10.3. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

| Приложение 1 к Положению о конфликте интересов |
|--|
| (наименование должности руководителя Учреждения) |
| (ФИО) |
| OT |
| (ФИО, должность, контактный телефон) |
| УВЕДОМЛЕНИЕ |
| о возникновении личной заинтересованности |
| при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит |
| или может привести к конфликту интересов |
| Уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при |

конфликту интересов (нужное подчеркнуть). Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: ______ Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: Лицо, направившее (подпись) (расшифровка подписи) Лицо, принявшее сообщение (подпись) (расшифровка подписи) Регистрационный номер_____

исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к

ЖУРНАЛ РЕГИСТРАЦИИ УВЕДОМЛЕНИЙ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

| No | Дата | Регист | Содержа | Действие | ФИО, | ФИО, | Подпись | Подпись |
|----|-----------|---------|----------|----------|--------|----------|-----------|----------|
| π/ | регистрац | рационн | ние | , в | должно | должност | лица, | лица, |
| П | ии | ый | заинтере | совершен | сть | ь лица, | направивш | принявше |
| | | номер | сованнос | ии кото | лица, | принявш | его | го |
| | | | ТИ | рого | направ | его | уведомлен | уведомле |
| | | | | имеется | ившего | уведомл | ие | ние |
| | | | | заинте | уведом | ение | | |
| | | | | ресова | ление | | | |
| | | | | нность | | | | |
| | | | | лица | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |