

ПОЛОЖЕНИЕ

о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБУ ДО «ДЮСШ» ЮМО

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБУ ДО «ДЮСШ» ЮМО разработано на основе:

Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33, глава 5 статьи 47,48).

Федерального закона РФ от 25.12.2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников МБУ ДО «ДЮСШ» ЮМО (далее - Учреждение) с другими участниками отношений по предоставлению образовательных услуг, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), профилактики конфликта интересов работников учреждения, при котором у работника учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет, или может повлиять на надлежащее исполнение работником учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в учреждение по каким-либо вопросам, а также контрагентов учреждения по договорам.

2. Основные понятия

2.1. Участники образовательных отношений – учащиеся, родители учащихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность

2.2. 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 человека, а также учащихся, родителей учащихся и их законных представителей.

2.3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении им должностных обязанностей доходы в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения.

3.1. Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности. Обязанность соблюдать положение также закрепляется и для контрагентов учреждения, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров и контрактов.

4. Конкретные ситуации конфликта интересов в учреждении.

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие.

4.1. общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников учреждения:

- работник учреждения за оказание услуги берет деньги у лиц, обращающихся в учреждение по каким-либо вопросам, минуя установленный порядок приема денег у лиц, обращающихся в учреждение по каким-либо вопросам, через кассу и бухгалтерию учреждения;
- работник учреждения, оказывая услуги лицам, обращающимся в учреждение по каким-либо вопросам в рабочее время, оказывает этим же лицам платные услуги после работы;
- работник учреждения небескорыстно использует возможности лиц, обращающихся в учреждение по каким-либо вопросам в своих интересах;
- работник учреждения получает небезвыгодные предложения от лиц, обращающихся в учреждение по каким-либо вопросам, которым он оказывает услуги;
- работник учреждения рекламирует лицам, обращающимся в учреждение по каким-либо вопросам, любые платные услуги учреждения;
- работник учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.
- работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

4.2. специальные ситуации конфликта интересов для работников в соответствии с действующим законодательством:

- принятие от организаций подарков, денежных средств, в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств организаций, представителей организаций.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении 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.

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

6.1. Работник учреждения, 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 работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. 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.

6.2. 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 Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.3 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде в виде уведомления. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. 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 Учреждения.

6.5. Комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 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 основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
 - 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 трудовых обязанностей.

В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, допустимы иные формы его урегулирования.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения 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;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- своевременно уведомлять администрацию школы о возникновении интересов.

8. Ответственность работников школы

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в МБУ ДО «ДЮСШ» ЮМО реализуются следующие мероприятия:

8.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учащихся и работников МБУ ДО «ДЮСШ» ЮМО, учитывать мнение родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

8.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

8.3. Обеспечивается информационная открытость ДЮСШ в соответствии с требованиями действующего законодательства;

8.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ДЮСШ;

8.5. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;

8.6. В случае возникновения конфликта интересов работники ДЮСШ незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора ДЮСШ. Форма уведомления о возникновении конфликта интересов приведена в приложении 1 к настоящему положению.

Уведомление регистрируется в день поступления в журнале учета уведомлений о возникновении конфликта интересов секретарем комиссии по урегулированию споров. Форма журнала приведена в приложении 2 к настоящему положению.

8.7. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

8.8. Решение Комиссии ДЮСШ 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;

8.9. Решение Комиссии ДЮСШ по урегулированию споров между участниками трудовых, а также отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

8.10. До принятия решения Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений директор учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;

8.11. Все работники ДЮСШ несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Директору МБУ ДО «ДЮСШ» ЮМО
Ф.Н. Сафину

От _____
(ФИО, должность, телефон)

Уведомление
о возникновении конфликта интересов работника МБУ ДО «ДЮСШ» ЮМО

Сообщаю, что:

1) _____
(описание обстоятельств, при которых возник конфликт интересов)

(дата, место, время, другие условия)

(дата)

(подпись, инициалы, фамилия)

Регистрация: № _____ от " _ " _____ 20__ г.

