

Утверждаю:

Директор КГБУ ДО «АКЦДОТиК «Алтай»

  
Н. В. Молчанова

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Алтайский краевой центр детского отдыха, туризма и краеведения «Алтай»

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «АКЦДОТиК «Алтай» (далее - Положение) разработано на основе:

Указа Президента Российской Федерации от 11.04.2014 № 226 «О национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы»;

Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

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

Федерального закона от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

1.1. Положение краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «АКЦДОТиК «Алтай», разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Центра с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников, при котором у работника 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 профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников Центра и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.2. Положение Центра разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Центра, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Центра.

1.3. Положение Центра - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Центра в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

#### II. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. *Участники образовательных отношений* - обучающиеся, родители обучающихся 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 работника, а также обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.

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

### III. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

### IV. СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

К ситуации конфликта интересов педагогического работника относится запрет ч. 2 ст. 48 Федерального закона № 273-ФЗ на осуществление индивидуальной педагогической деятельности в отношении обучающихся того учреждения, где педагог работает, если это ведет к конфликту интересов.

Ситуации, в которых возникновение конфликта интересов штатного сотрудника и педагогического работника является наиболее вероятным:

- получение подарков и услуг;
- сбор денег на реализацию образовательной деятельности объединения;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих воспитанников;
- небезвыгодные предложения педагогу, административному сотруднику Центра от родителей воспитанников объединения и участников оздоровительно-образовательных и профильных смен (летних лагерей);
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение установленных в Центре запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.;
- педагогический работник ведет платные занятия/кружки у одних и тех же обучающихся;
- административный работник участвует в распределении бонусов для сотрудников центра;
- педагогический работник участвует в распределении бонусов для обучающихся.

### V. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ЦЕНТРЕ

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре положены следующие принципы:

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте

интересов;

2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4. Соблюдение баланса интересов Центра и работника при урегулировании конфликта интересов;

5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Центром.

## VI. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА В ЦЕНТРЕ

1. Работник Центра, 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 сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Центра. 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.

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 Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Центр 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.

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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

3. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Центра. 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 Центра.

4. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников 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 Центра;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами

Центра;

- увольнение работника из Центра по инициативе работника. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Центра и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5. Для предотвращения конфликта интересов работников Центра необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «АКЦДОТиК«Алтай».

#### VII. ОГРАНИЧЕНИЯ. НАЛАГАЕМЫЕ НА РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА И ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ

На работников Центра при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

1. Запрет на получение подарков и услуг;
2. Запрет на сбор денег на реализацию образовательной деятельности объединения;
3. Запрет на участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих воспитанников;
4. Запрет на небезвыгодные предложения педагогу, административному сотруднику Центра от родителей воспитанников объединения и участников оздоровительно-образовательных и профильных смен (оздоровительных организаций);
5. Запрет на небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
6. Запрет на нарушение установленных в Центре запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.

#### VIII. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Центра - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Центре реализуются следующие мероприятия:

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Центра, учитывать мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
3. Обеспечивается информационная открытость Центра в соответствии с требованиями действующего законодательства;
4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними

- локальными нормативными актами Центра;
5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
  6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучаемых;
  7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;
  8. В случае возникновения конфликта интересов работники Центра незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя Центра. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников;
  9. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии Центра по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
  10. Решение Комиссии Центра 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;
  11. Решение Комиссии Центра по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
  12. До принятия решения Комиссии Центра по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений руководитель Центра в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;
  13. Все работники Центра несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.