

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
муниципального казенного учреждения
«Центр помощи детям – сиротам и детям, оставшимся без попечения
родителей» города Троицка Челябинской области

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок работы по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального казенного учреждения «Центр помощи детям – сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей» города Троицка Челябинской области (далее – Учреждение) в ходе выполнения ими профессиональной деятельности. Положение разработано в соответствии с: Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

2. Конфликт интересов работников Учреждения – ситуация, при которой 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 и интересами Учреждения.

3. Ситуации, в которых возникновение конфликта интересов работника Учреждения является наиболее вероятным: получение подарков и услуг; сбор денег на нужды учреждения; нарушение установленных в учреждении запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.; педагогический работник ведет уроки/занятия и платные занятия/кружки для воспитанников; педагогический работник осуществляет репетиторство с воспитанниками небескорыстно; работник небескорыстно использует возможности воспитанников. работник использует в личных целях имущество и иные материальные ценности Учреждения.

II. Порядок работы по выявлению, урегулированию и предотвращению
конфликта интересов педагогического работника

4. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в является Комиссия по этике и урегулированию споров между участниками .

5. При возникновении ситуации конфликта интересов педагогического работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

6. Работа по управлению конфликтом интересов в учреждении основывается на следующих принципах: 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.

7. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» в ст. 27 устанавливает, что заинтересованность в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и некоммерческой организации. При этом в соответствии с частью 1 статьи 27 Федерального закона 7-ФЗ лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (заинтересованными лицами), признаются руководитель и заместитель руководителя некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях; являются участниками, кредиторами этих организаций; состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях; являются кредиторами этих граждан. Указанные организации или граждане должны отвечать одной из следующих характеристик: являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации; являются крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией; владеют имуществом, которое полностью или частично образуето некоммерческой организацией; могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации.

8. Работники учреждения обязаны 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; избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов; раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9. В случае возникновения у работника Учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту

интересов, он вправе проинформировать об этом руководство учреждения. Директор, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта Комиссией по этике и урегулированию споров между участниками образовательных отношений) отстранения педагога от занимаемой должности. Кроме того, педагогический работник вправе письменно обратиться в Комиссию по этике и 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 учреждения. 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.

10. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

11. Для предотвращения конфликта интересов работникам необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников.

12. Учреждение рассматривает представленные сведения и урегулирует конфликт интересов конфиденциально.

13. Способы разрешения конфликта интересов: 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 вступают в противоречие с функциональными обязанностями; 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 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 и т.д.

14. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. 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 организации.

15. Данное Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора и действует до утверждения нового Положения.