

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

О конфликте интересов  
в МАОУ ДО ДЮЦ «Синяя птица»

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Положение «О конфликте интересов в ДЮЦ» разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», положения «О рабочей группе по противодействию коррупции в МАОУ ДО ДЮЦ «Синяя птица»

**1.2.** Положение «О конфликте интересов в ДЮЦ (далее - положение о конфликте интересов в ДЮЦ) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для МАОУ ДО ДЮЦ «Синяя птица» (далее – ДЮЦ).

**1.3.** Положение о конфликте интересов - это внутренний документ ДЮЦ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников ДЮЦ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

**1.5.** Действие настоящего положения распространяется на всех работников ДЮЦ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с ДЮЦ на основе гражданско-правовых договоров.

### **2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ В ДЮЦ**

**2.1.** В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДЮЦ положены следующие принципы:

**2.1.1.** Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

**2.1.2.** Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для в ДЮЦ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

**2.1.3.** Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

**2.1.4.** Соблюдение баланса интересов ДЮЦ и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

### **3. УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ ВОЗНИКАЕТ ИЛИ МОЖЕТ ВОЗНИКНУТЬ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА**

**3.1.** В ДЮЦ выделяют следующие условия:

**3.1.1.** Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника.

**3.1.2.** Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

**3.2.** К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

**3.2.1.** Педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия, направленные на повышение качества учебных достижений ученика, у одних и тех же учащихся.

**3.2.2.** Педагогический работник занимается репетиторством с учащимися, которых он обучает.

**3.2.3.** Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учащихся.

**3.2.4.** Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учащихся и иных участников образовательных отношений.

**3.2.5.** Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учащихся.

**3.2.6.** Нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников ДЮОЦ.

**3.3.** К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

**3.3.1.** Участие педагогического работника в наборе (приеме) учащихся.

**3.3.2.** Сбор финансовых средств на нужды учащихся по доверенности родителей (законных представителей) учащихся.

**3.3.3.** Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих учащихся.

**3.3.4.** Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

#### **4. ОГРАНИЧЕНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДЮОЦ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**4.1.** В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника и ДЮОЦ, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников ДЮОЦ при осуществлении ими профессиональной деятельности.

**4.2.** На педагогических работников ДЮОЦ при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

**4.2.1.** Запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает.

**4.2.2.** Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учащихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией ДЮОЦ, предусмотренным уставом ДЮОЦ.

**4.2.3.** Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учащихся и иных участников образовательных отношений.

**4.2.4.** Запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учащихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией ДЮОЦ, предусмотренным уставом ДЮОЦ.

**4.3.** Не рекомендуется педагогическим работникам ведение бесплатных и платных занятий, направленных на повышение качества учебных достижений учащихся, у одних и тех же учащихся.

**4.4.** Педагогические работники ДЮОЦ обязаны соблюдать установленные 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами ДЮОЦ.

## **5. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**5.1.** Случаи возникновения у педагогического работника 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 ДЮОЦ.

**5.2.** С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогическую работника в ДЮОЦ реализуются следующие мероприятия:

**5.2.1.** При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учащихся и работников ДЮОЦ и, учитывается мнение Рабочей группы ДЮОЦ.

**5.2.2.** Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в ДЮОЦ.

**5.2.3.** Обеспечивается информационная открытость ДЮОЦ соответствии с требованиями действующего законодательства.

**5.2.4.** Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами ДЮОЦ.

**5.2.5.** Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в ДЮОЦ.

**5.2.6.** Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учащихся ДЮОЦ.

**5.2.7.** Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в ДЮОЦ.

**5.3.** Педагогические работники ДЮОЦ обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

**5.4.** В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя ДЮОЦ.

**5.5.** Директор ДЮОЦ в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Рабочей группы по противодействию коррупции в ДЮОЦ по урегулированию спорной между участниками образовательных отношений.

**5.6.** Решение Рабочей группы по противодействию коррупции в ДЮОЦ по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника ДЮОЦ, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением. педагогического работника

ДЮЦ, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

**5.8.** До принятия решения Рабочей группы по противодействию коррупции в ДЮЦ по урегулированию споров между участниками образовательных отношений директор ДЮЦ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений в ДЮЦ.

**5.9.** Директор ДЮЦ и, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

## **6. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ДЮЦ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

**6.1.** Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДЮЦ. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

**6.1.1.** Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

**6.1.2.** Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

**6.1.3.** Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

**6.2.** 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.

**6.3.** Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является **Председатель Рабочей группы по противодействию коррупции в ДЮЦ.**

**6.4.** ДЮЦ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

**6.5.** Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ДЮЦ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

**6.6.** В итоге этой работы ДЮЦ может прийти к следующим выводам:

**6.6.1.** Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.

**6.6.2.** Конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:

А) Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

Б) Добровольный отказ работника ДЮЦ 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.

В) Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

Г) Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

Д) Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДЮЦ.

Е) Увольнение работника из ДЮЦ по инициативе работника.

Ж) Иной способ разрешения конфликта.

**6.7.** В каждом конкретном случае, но договоренности ДЮЦ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

**6.8.** При разрешении имеющегося конфликта интересов 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.

**6.9.** 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 ДЮЦ.

## **7. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

**7.1.** Положением устанавливаются следующие обязанности работников ДЮЦ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

**7.1.1.** При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ДЮЦ - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

**7.1.2.** Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

**7.1.3.** Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

**7.1.4.** Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.