

Приложение №4 к приказу
от 24.12.2014 г. №40



Утверждаю:
Директор
М.В. Копачинская

ПОЛОЖЕНИЕ

О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МБОУ ДОД «ДШИ №9» г.Калуги

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об информировании работниками учреждения работодателя о возникновении конфликта интересов (далее – Положение) устанавливает порядок информирования работниками учреждения работодателя о возникновении конфликта интересов и урегулирования конфликтов интересов, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

3. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в учреждение, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника учреждения и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

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

6. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.

7. Формы урегулирования конфликта интересов работников учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Порядок информирования работниками учреждения работодателя о возникновении конфликта интересов и урегулирования выявленного конфликта интересов

8. В целях недопущения любой возможности возникновения конфликта интересов работник обязан информировать работодателя о возникшем конфликте интересов или о его возникновении.

9. Информирование работниками учреждения работодателя о возникновении

конфликта интересов осуществляется в письменном виде в форме уведомления о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление). Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения аттестации на соответствие занимаемой должности;
- при возникновении конфликта интересов.

10. Ответственным за прием уведомления является специалист по кадрам.

Уведомление подлежит обязательной регистрации в специальном журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, который должен быть прошит и пронумерован, а также заверен оттиском печати учреждения.

Журналу регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (далее – журнал) присваивается гриф «Для служебного пользования». Журнал ведется специалистом по кадрам.

11. Уведомление изучается специалистом по кадрам и направляется руководителю учреждения (далее – руководитель).

12. Руководитель оценивает серьезность возникающих для учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

13. Рассмотрение уведомления осуществляется комиссией по конфликту интересов, конфиденциально, в течение трех рабочих дней.

14. Способы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 учреждения;
- перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

15. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

16. По результатам рассмотрения уведомления работодатель принимает одно из следующих решений:

- об отсутствии конфликта интересов;
- о наличии конфликта интересов и необходимости принятия мер по его урегулированию.

3. Обязанности работника учреждения в связи с информированием и урегулированием конфликта интересов

17. При принятии решений о выполнении своих должностных обязанностей работник учреждения обязан:

- руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту

интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.