

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования муниципального образования
«Верхнетоемский муниципальный район» «Верхнетоемский
районный центр дополнительного образования»**

Принято
на общем собрании коллектива
МБОУ ДО «Верхнетоемский РЦДО»
Протокол № 2
от «27» ноября 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО
«Верхнетоемский РЦДО»
Н. Валеева
Приказ № 64 от 27 ноября 2020 г.

Согласовано:
Представитель трудового коллектива:
С.Е. Дунаева /Дунаева С.Е.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного
образования муниципального образования
«Верхнетоемский муниципальный район»
«Верхнетоемский районный центр
дополнительного образования»**

с. Верхняя Тойма
2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования муниципального образования «Верхнетоемский муниципальный район» «Верхнетоемский РЦДО» (далее соответственно – Положение, Учреждение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48), Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции;

1.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения;

1.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении могут быть 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.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения.

3.1. Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Положение обязаны соблюдать также физические лица, сотрудничающие с Учреждением.

4. Перечень ситуаций конфликта интересов

4.1. Ситуации, при которых возникает конфликт интересов:

- репетиторство с учащимися, которых обучает;
- получение подарков или услуги;
- работник собирает деньги на нужды Учреждения;
- работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся;
- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) учащихся, которых он обучает;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся и другие;

- нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды Учреждения и т.п.);

- работник использует имя учреждения или ходатайствует от имени учреждения в целях личного обогащения;

- работник 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 участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, или намеревается установить такие отношения;

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;

- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду; - работник использует помещения учреждения в целях личного обогащения;

4.2. Приведенный перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

5. Обязанности и права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Работники учреждения обязаны:

5.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

5.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

5.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

5.2. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к руководителю или должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта;

5.3. Обратиться к руководителю или должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта можно только в письменной форме в установленной форме.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

6.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении – директор или должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

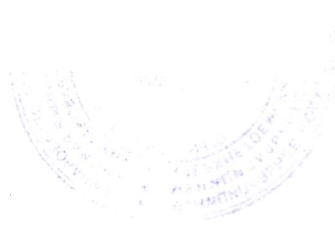
6.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Порядком процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядком урегулирования выявленного конфликта интересов.

7. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов.

7.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения;

7.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору Учреждения или должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

7.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.



Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

_____) лист 7 а

МБОУ ДО «Верхнетоемский РЦДО»

И. Валеева

