

Приложение № 5
к приказу от 29.07.2019 № 124-0

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКУ РЦ «Детство»
Т.В. Харченко
2019г.

Положение о конфликте интересов работников МКУ РЦ «Детство»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников МКУ РЦ «Детство» (далее - Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47, 48), Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента РФ от 01.04.2017 №147 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2016 - 2017 годы», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013.
- 1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Центра с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов, 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 профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних детей.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность раскрытия сведений о реальном конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Центра и работника при урегулировании

конфликта интереса;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) Центром.

3. Перечень ситуаций конфликта интересов

3.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов (рисками), в которых работник Центра может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- 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 которыми связана его личная заинтересованность;

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Центром, намеревающейся установить такие отношения;

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, имеющей деловые отношения с Центром, намеревающейся установить такие отношения;

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

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

- работник, в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своём рабочем месте, выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду (использует помещение Центра в целях личного обогащения);

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

- работник ведёт платные занятия (консультации, репетиторство, не предусмотренные учебным планом Центра или реализацией платных образовательных услуг, организованных Центром) у тех же обучающихся, воспитанников, которые обучаются в Центре;

- работник Центра получает дорогостоящие подарки или услуги от обучающихся Центра или их родителей;
- работник собирает деньги на нужды Центра;
- работник небескорыстно использует возможности родителей обучающихся (воспитанников);

3.2. Приведённый перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Работники Центра обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Центра - без учёта 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.

5. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов. Способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется по мере возникновения ситуации конфликта интереса.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте осуществляется в письменном виде.

5.3. Центр берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация проверяется с целью оценки серьёзности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования.

5.5. Центр может использовать различные способы разрешения конфликта интересов, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное, временное) от участия в принятии решений по вопросам, которые могут находиться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;