

ПОЛОЖЕНИЕ

**О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ДВОРЦА ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И МОЛОДЁЖИ**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- ☐ Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с учётом изменений 2024 г.);
- ☐ Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в части, касающейся конфликта интересов педагогического работника — п. 33 ст. 2);
- ☐ Методическими рекомендациями Минтруда России по разработке мер по предупреждению коррупции;
- ☐ Уставом ДТДМ и иными локальными актами учреждения.

1.2. Цель — выявление, предотвращение и урегулирование ситуации, когда личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им обязанностей. Это нужно, чтобы защитить интересы обучающихся, родителей, репутацию ДТДМ и не допустить вреда для деятельности учреждения.

1.3. Задача — ограничение влияния частных интересов на принимаемые решения и работу учреждения.

2. Основные понятия

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение должностных обязанностей. Возникает противоречие между личной заинтересованностью и правами/интересами ДТДМ, способное привести к вреду.

Личная заинтересованность — возможность получения доходов (денег, имущества, услуг имущественного характера, иных прав) для работника или близких лиц (супруги, родители, дети, братья, сёстры, а также родственники супругов и супруги детей) в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Заинтересованные лица — работник, его близкие родственники, а также иные лица, с которыми у работника есть имущественные, корпоративные или иные близкие отношения.

3. Круг лиц, на которых распространяется Положение

Действие Положения распространяется на всех работников ДТДМ, заключивших трудовой договор, независимо от должности. Также оно касается лиц, привлекаемых по гражданско-правовым договорам, если их деятельность связана с принятием решений, распределением ресурсов или взаимодействием с участниками образовательных отношений.

4. Типичные ситуации конфликта интересов в ДТДМ:

Педагогическая деятельность: репетиторство с обучающимися, которых педагог ведёт в кружке; членство в жюри конкурса с участием своих воспитанников; получение подарков или услуг от родителей или обучающихся; использование возможностей родителей для личной выгоды.

Административно-хозяйственная сфера: участие в распределении стимулирующих выплат, грантов, внебюджетных средств при наличии личной заинтересованности; заключение договоров с организациями, где есть интерес у работника или его близких; использование имущества ДТДМ в личных целях.

Организационные процессы: участие в комиссии по набору в объединения при наличии конфликта (например, родственник подаёт заявку); сбор денежных средств на нужды объединения с личной выгодой для сборщика.

5. Принципы работы с конфликтом интересов:

- ☐ Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте.
- ☐ Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДТДМ при выявлении каждого случая.
- ☐ Конфиденциальность процесса раскрытия и урегулирования.
- ☐ Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании.
- ☐ Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте, который был своевременно раскрыт и урегулирован учреждением.

6. Обязанности работников

Работники обязаны:

- ☐ При принятии решений руководствоваться интересами ДТДМ, а не личными интересами или интересами родственников.
- ☐ Незамедлительно в письменной форме информировать руководителя о возникшей или потенциальной личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов.
- ☐ Содействовать урегулированию возникшего конфликта.

7. Порядок раскрытия и урегулирования

7.1. Работник подаёт директору ДТДМ письменное уведомление. В нём указываются: суть ситуации, обстоятельства, которые к ней привели, сведения о заинтересованных лицах.

7.2. Директор ДТДМ в течение 3 рабочих дней организует рассмотрение вопроса.

7.3. При рассмотрении заявления индивидуально оценивается ситуация: действительно ли есть конфликт, какие риски для учреждения, какие меры наиболее адекватны.

8. Порядок рассмотрения уведомления о конфликте интересов

8.1. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.

8.2. По результатам рассмотрения уведомления, в ДТДМ подготавливается мотивированное заключение, в котором отражаются выводы по результатам рассмотрения уведомления.

8.3. В ходе подготовки мотивированного заключения должностное лицо имеет право:

- проводить беседу с работником, представившим уведомление;
- изучать представленное работником уведомление и дополнительные материалы;
- получать от работника письменные пояснения.

8.4. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимаются следующие меры:

- ☐ ограничение доступа работника учреждения к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;
- ☐ отстранение (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;
- ☐ пересмотр и изменение трудовых функций работника учреждения;
- ☐ временное отстранение работника учреждения от должности;
- ☐ перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;
- ☐ отказ работника учреждения от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

8.5. Учреждение в зависимости от конкретного случая может применять иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

8.6. Решение, принятое по результатам рассмотрения ситуации, может быть обжаловано работником в установленном законодательством РФ порядке.

9. Ответственность

9.1. За непринятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого является работник, к нему могут быть применены меры дисциплинарной ответственности, вплоть до расторжения трудового договора по инициативе работодателя (в том числе по основанию утраты доверия).

10. Заключительные положения

10.1. Положение доводится до сведения всех работников под роспись при приёме на работу и периодически актуализируется.

10.2. Изменения и дополнения вносятся приказом директора ДТДМ.

Директору МАОУ ДО ДТДМ
Касаткиной О.В.

от _____

(Ф.И.О., должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

_____.

Трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

_____.

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (заполняется при наличии у работника учреждения предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

_____.

(подпись)

(Фамилия, инициалы)

"__" _____ 20__ г.