

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МБОУ ДОД
«Эколого-биологический центр»

_____ Гусева О.А.
04.04. 2023г.

УТВЕРЖДАЮ

директор МБОУ ДОД
«Эколого-биологический центр»

_____ Адаманова И.В.
Приказ № 63/01-08 от 04.04.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке выявления и урегулировании конфликта интересов
в МБОУ ДОД «Эколого-биологический центр»

1. Общие положения

Положение о порядке выявления и урегулирования конфликта интересов (далее - Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Эколого-биологический центр города Евпатории Республики Крым» (далее - организация), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение составлено на основании Федерального Закона РФ №273-ФЗ от 25.12.2008г. «О противодействии коррупции».

Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников организации с другими участниками отношений по предоставлению муниципальных услуг (дополнительное образование), с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), профилактики конфликта интересов работников организации, при котором у работника организации при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет, или может повлиять на надлежащее исполнение работником организации профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в организацию по каким-либо вопросам, а также контрагентов организации по договорам.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения.

Действие Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать Положение также закрепляется и для контрагентов организации, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров и контрактов.

3. Основные принципы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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 рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
 - защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт и урегулирован (предотвращен).
- Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Конкретные ситуации конфликта интересов в организации

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник организации может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие.

1. Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников организации:

- работник организации за оказание услуги берет деньги у лиц, обращающихся в организацию по каким-либо вопросам;
- работник организации, оказывая услуги лицам, обращающимся в организацию по каким-либо вопросам в рабочее время, оказывает этим же лицам платные услуги после работы;
- работник организации небескорыстно использует возможности лиц, обращающихся в организацию по каким-либо вопросам в своих интересах;
- работник организации получает небезвыгодные предложения от лиц, обращающихся в организацию по каким-либо вопросам, которым он оказывает услуги;
- работник организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимися его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник организации принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений организации с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник организации использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

2. Специальные ситуации конфликта интересов для работников организации в соответствии с действующим законодательством:

- принятие от организаций подарков, денежных средств, в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств организаций, представителей организаций.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников организации. В организации установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель организации гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.2. По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
 - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - добровольный отказ работника организации 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;
 - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
 - передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
 - увольнение работника из организации по инициативе работника;
 - увольнение работника по инициативе руководителя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, допустимы иные формы его урегулирования.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

5.3. Указанное в пункте 5.1 настоящего Положения сообщение работника организации передается руководителю, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников организации о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

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

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- Руководитель МБОУ ДОД «Эколого-биологический центр» - Адаманова И.В.;
- заместитель директора - Манжак А.А.;

- специалист по административно хозяйственной деятельности /председатель ППО/ – Гусева О.А.;

- специалист по документационному обеспечению работы с персоналом Стифеева Е.В.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении представителей трудового коллектива организации.

7. Обязанности работников организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Положением устанавливаются следующие обязанности работников организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами организации, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам организации, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами организации.

8. Соблюдение Положения и ответственность

Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника организации, независимо от занимаемой должности. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом.

Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

Административно-управленческий состав организации обязан подавать работникам пример

законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

организация доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие лица, обращающиеся в учреждения по каким-либо вопросам и контрагенты организации будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с организацией, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы организации в отношениях с третьими сторонами.

9. Другие положения

Организация гарантирует, что ни один работник не будет привлечен к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе организации в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением организации о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

Организация не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

Организация ожидает, что работники и контрагенты, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом руководителю организации.