

Автономное учреждение дополнительного образования Республики Алтай
«Республиканский Центр туризма, отдыха и оздоровления»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор АУ ДО РА «РесЦТОиО»

З.Г. Казакпаев

2021г.



Положение

о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников
автономного учреждения дополнительного образования Республики Алтай
«Республиканский Центр туризма, отдыха и оздоровления»

РАССМОТРЕНО:
Протокол общего собрания
трудоого коллектива
от «09» апреля 2021 г. № 2

УТВЕРЖДЕНО:
Приказ № 36 о/д
от «09» апреля 2021 г.

г. Горно-Алтайск
2021 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее Положение) работников автономного учреждения дополнительного образования Республики Алтай «Республиканский Центр туризма, отдыха и оздоровления» (далее – Центр) разработано на основании действующего законодательства.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Центра с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у педагогического 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых именно педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

педагог ведет занятия по программе и платные занятия у одних и тех же учеников;

педагог «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;

педагог осуществляет репетиторство с обучающимися, которых обучает;

педагог осуществляет репетиторство во время занятия, внеклассного мероприятия и т.д.;

педагог получает подарки и услуги;

педагог собирает деньги на нужды группы обучающихся, Центра;

педагог участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;

педагог получает небезвыгодные предложения от родителей обучающихся, которых он обучает;

педагог участвует в распределении бонусов для обучающихся;

педагог небескорыстно использует возможности родителей, обучающихся;

педагог нарушает установленные в Центре запреты и т.д.

1.4. Положение Центра разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Центра, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Центра.

1.5. Положение Центра - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Центра в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2. Основные понятия.

2.1. *Участники образовательных отношений* - обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. *Конфликт интересов* - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.3. *Под личной заинтересованностью работника*, понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 настоящей статьи и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связанные имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Круг лиц, попадающий под действие положения.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Центре.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре положены следующие принципы:

4.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

4.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4.4. Соблюдение баланса интересов Центра и работника при урегулировании конфликта интересов;

4.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Центром.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Центре.

5.1. Работник Центра, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию конфликта интересов работников АУ ДО РА «Республиканский Центр туризма, отдыха и оздоровления» (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Центра.

Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

5.2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения и представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Центр может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

5.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Центра. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Центра.

5.5. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе: ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

добровольный отказ работников Центра или их 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 работников Центра;

перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Центра;

увольнение работника из Центра по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности Центра и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.6. Для предотвращения конфликта интересов работников Центра необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников Центра».

6. Ограничения, налагаемые на работников Центра при осуществлении ими профессиональной деятельности.

На педагогических работников Центра при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

6.1. Запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;

6.2. Запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает в Центре;

6.3. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Центра;

6.4. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;

6.5. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Центра.

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

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

7.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Центра - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

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

7.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Ответственность работников Центра.

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Центре реализуются следующие мероприятия:

8.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Центра, учитывать мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

8.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

8.3. Обеспечивается информационная открытость Центра в соответствии с требованиями действующего законодательства;

8.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Центра;

8.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

8.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся;

8.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;

8.8. В случае возникновения конфликта интересов работники Центра незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора Центра. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников;

8.9. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный

вопрос на рассмотрение Комиссии Центра по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

8.10. Решение Комиссии Центра по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;

8.11. Решение Комиссии Центра по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

8.12. До принятия решения Комиссии Центра по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений директор Центра в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;

8.13. Все работники Центра несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

с положением о выявлении и урегулировании конфликта интересов
работников автономного учреждения дополнительного образования
Республики Алтай «Республиканский Центр туризма, отдыха и
оздоровления»

№	ФИО	Год приёма на работу	Графа ознакомления	Подпись
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				

19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				
30.				
31.				
32.				
33.				
34.				
35.				
36.				
37.				
38.				
39.				