

Согласовано:
Протоколом Общего
собрания трудового коллектива
ГАУДОСО «КДХорШ»
№ 1 от «10» января 2020 г.

Утверждено:
Приказом директора
ГАУДОСО «КДХорШ» Н.С. Марковой
№ 1 от «10» января 2020 г.

**Положение о конфликте интересов работников
государственного автономного учреждения
дополнительного образования Свердловской области
«Камышловская детская хореографическая школа» и
мерах по его урегулированию**

1 . Общие положения

1.1 Настоящее «Положение о конфликте интересов» работников государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа» разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. «Положение о конфликте интересов» разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для ГАУДОСО «КДХорШ», далее «Учреждение».

1.3. «Положение о конфликте интересов» – это внутренний документ ГАУДОСО «КДХорШ», который устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Конфликт интересов - ситуация, при которой, личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя учреждения) и правами , законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждению, работником (представителем учреждения) которого он является.

1.5.Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) – заинтересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем Учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.6.Положение доводится до сведения всех работников учреждения. Работники, принимаемые на работу в Учреждение , в обязательном порядке знакомятся с Положением под роспись при заключении трудового договора Кроме того, Положение размещается на официальном сайте Учреждения в сети «Интернет»

2. Цели и задачи Положения о конфликте интересов

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

- 2.1- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 2.2- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 2.3- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 2.4- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 2.5- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3. Круг лиц подпадающих под действие положения.

- 3.1. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.
- 3.2. Обязанность соблюдать Положение также закрепляется и для участников образовательных отношений Учреждения, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае настоящее положение нужно включить в текст договоров.

4. Конфликтные ситуации.

Участниками конфликта могут быть:

- Администрация (директор, завхоз).
- Педагоги.
- Родители.

4.1. Конфликты в учреждении и причины их возникновения:

Преподаватель- преподаватель. Причины: личная антипатия, несовпадение точек зрения по профессиональным вопросам, ревность к отношениям с родителями, детьми, ощущение собственной нереализованности.

Администрация-преподаватель. Завышенные требования и неадекватная оценка труда. Несоответствие деятельности преподавателя ожиданиям администрации, неудовлетворенность стилем руководства.

Преподаватель - родитель. Разногласия по поводу психологических особенностей ребенка, неадекватного поведения ребенка в на уроке. Завышенные требования к ребенку, неадекватная оценка способностей ребенка, недостаточное внимание к ребенку.

Родитель — Администрация. Недостаточная осведомленность родителя о деятельности ГАУДОСО «КДХорШ», специалистах и их деятельности. Недостаточная информированность администрации о семье.

5. Конкретные ситуации конфликта интересов в Учреждении, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе

выполнения своих должностных обязанностей

Наиболее вероятными являются нижеследующие.

5.1. общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников Учреждения:

- работник Учреждения за оказание услуги берет деньги у участников образовательных отношений, минуя установленный порядок приема денег у участников образовательных отношений через кассу и бухгалтерию Учреждения;
- работник Учреждения, оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные услуги после работы;
- работник Учреждения небескорыстно использует возможности участников образовательных отношений Учреждения;
- работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;
- работник Учреждения 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 Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник Учреждения 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;

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

6.2. Раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов.

6.3. Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.

6.4. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности, и не должны

использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных уставом Учреждения.

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

6.5. Все работники учреждения обязаны незамедлительно информировать руководство Учреждения обо всех случаях возникновения у них конфликта интересов.

6.6. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме

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

7.1. Раскрытие информации о конфликте интересов осуществляется в письменной форме. Однако первоначальное раскрытие конфликта интересов допускается и в устной форме, но с обязательной последующей фиксацией в письменной форме.

7.2. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор Учреждения.

ГАУДОСО «КДХорШ» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.3. Видами раскрытия информации о конфликте интересов являются:

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

7.4. Проверка и рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов осуществляется Учреждением конфиденциально.

7.5. Письменное информирование руководства Учреждения об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов осуществляется путем передачи соответствующего заявления лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, либо путем направления такого заявления по почте. При этом заявление должно содержать фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон направившего его лица, а также описание обстоятельств, при которых последнему стало известно об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов.

7.6. Поступившая информация о конфликте интересов изучается директором Учреждения, после чего тщательно проверяется по его поручению лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.7. Рассмотрение информации о конфликте интересов, а также результатов ее проверки осуществляется в порядке, установленном Положением о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов ГАУДОСО «КДХорШ».

7.8. По результатам проверки и рассмотрения поступившей информации о конфликте интересов делается одно из следующих заключений:

- заключение о том, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов;

- заключение о том, что конфликт интересов имеет место. В последнем случае Учреждением применяются способы его разрешения, предусмотренные настоящим Положением.

7.9. Способами разрешения конфликта интересов в Учреждении являются: - ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- добровольный отказ работника 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 на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- увольнение работника из Учреждения по своей инициативе;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка (за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей).

7.10. Перечень способов разрешения конфликта интересов, приведенный в п.6.6 Положения, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы его урегулирования.

7.11. При разрешении имеющего конфликта интересов Учреждение выбирает наиболее «мягкую» меру его урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

7.12. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

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

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

8.1. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору Учреждения.

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

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

8.4. Нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

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

8.6. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

8.7. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8.8. За неприятие 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;

8.9. Заинтересованное лицо несёт перед Учреждением ответственность в размере убытков, причинённых им Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

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