ПРИНЯТО:
на общем собрании членов
трудового коллектива
МАУ «ЗСДОЛ «Спутник»
Протокол № 1 от «05» мая 2018г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор
МАУ «ЗСДОЛ «Спутник»
Д.М. Тасенко
Приказ №1/1
от «05» мая 2018г

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Муниципального автономного учреждения
«Загородный стационарный детский оздоровительный лагерь «Спутник»

г. Алапаевск
2018г.

1. Общие положения

1.1. Типовое Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Муниципального автономного учреждения «Загородный стационарный детский оздоровительный лагерь «Спутник» (далее – Положение о конфликте интересов), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Ознакомление граждан, поступающих на работу в Муниципальное автономное учреждение «Загородный стационарный оздоровительный лагерь «Спутник»» (далее – организация), с Положением о конфликте интересов производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.4. Изменения и дополнения в Положение вносятся на заседании Комиссии по противодействию коррупции в МАУ «ЗСДОЛ «Спутник», принимаются на заседании Общего собрания работников учреждения и утверждаются приказом руководителя учреждения.

1.5. Данное Положение действует до принятия нового.

1.6. Используемые в Положении понятия и определения.

1.6.1. **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 и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МАУ «ЗСДОЛ «Спутник», работником которого он является.

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

1.6.3. **Положение о конфликте интересов** – это внутренний документ МАУ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МАУ «ЗСДОЛ «Спутник» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

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 репутационных 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 организации при урегулировании конфликта интересов;

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

Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования

3.1. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:

- при приеме на работу;

- при назначении на новую должность;

- в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации;

- при возникновении конфликта интересов.

3.2. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Работник МАУ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (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 учреждения (приложение)

3.4. 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.

3.5. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора

наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы учреждения 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.

3.6. 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.

3.7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. 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 учреждения.

3.8. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

3.8.1. Ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

3.8.2. Добровольный отказ работников учреждения 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;

3.8.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников учреждения;

3.8.4. Перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

3.8.5. Отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

3.8.6. Увольнение работника из учреждения по инициативе работника.

3.9. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.10. Для предотвращения конфликта интересов работников учреждения необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников МАУ «ЗСДОЛ «Спутник».

4. Круг лиц, подпадающих под действие положения. Конфликтные ситуации

4.3. Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с учреждением.

4.4. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

4.4.1. Получение подарков или услуги;

4.4.2. Работник собирает деньги на нужды МАУ «ЗСДОЛ «Спутник»;

4.4.3. Работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, с участием отдыхающих детей;

4.4.4. Получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) отдыхающих детей в отряде, где он работает;

4.4.5. Небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) отдыхающих детей;

4.4.6. Нарушение установленных в учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников оздоровительной кампании, сбор денежных средств на нужды учреждения и т.п.)

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

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

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

5.5. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

5.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.7. Раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов.

5.8. Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.

5.9. 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. Ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности

6.3. На педагогических работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

6.3.1. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием детей из своего отряда за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом учреждения;

6.3.2. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) отдыхающих и иных участников оздоровительной кампании.

6.3.3. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) отдыхающих за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или Кодексом МАУ «ЗСДОЛ «Спутник».

7. Ответственность работников учреждения

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

7.4. Обеспечить прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники оздоровительной кампании;

7.5. Для предотвращения конфликта интересов работникам учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников учреждения.

7.6. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом руководителю учреждения.

7.7. За непринятие 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. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов

8.3. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.