




СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО ДЮФЦ «Спартанец»
 А.М. Карева
протокол заседания ППО
от 30 августа 2019 № 6



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО
ДЮФЦ «Спартанец»
 О.В. Леоненко
приказ от 30.08.2019 № 124

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детско-юношеский (физкультурный) центр «Спартаец» (МБУДО ДЮФЦ «Спартаец») (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Федеральными законами от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» и от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Учреждения.

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

1.3. Конфликт интересов – ситуация, при которой у работника Учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность (прямая или косвенная) в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся. Учреждение, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

1.4. Наиболее вероятной личной заинтересованностью работника Учреждения могут быть: получение подарков, услуг и небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и иных лиц; небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и иных лиц; оказание незаконных платных услуг, а также нарушение установленных в Учреждении запретов и ограничений.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания Трудового договора).

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов: приоритетное применение мер по предупреждению коррупции; обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов; индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании; конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования; соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов; защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;

руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей; избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются директор Учреждения и его заместители.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора Учреждения сообщения в виде служебной (докладной) записки о наличии личной заинтересованности работника при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с настоящим Положением.

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение о наличии личной заинтересованности работников Учреждения подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации входящей корреспонденции и передается должностному лицу Учреждения, ответственному за противодействие коррупции (заместитель директора по административно-хозяйственной части) для проведения служебной проверки.

4.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении

5.1. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в Учреждении (Приложение № 1 к настоящему Положению).

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в Учреждении могут быть:

ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

информирование участников образовательной деятельности о предоставляемых услугах, проведение общих собраний и индивидуальной работы с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, контроль за ходом образовательной деятельности;

добровольный отказ работника Учреждения 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 Учреждения; перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

увольнение работника Учреждения по основаниям, установленным ТК РФ;

иные способы в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса

работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

6. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» работники Учреждения за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение, в том числе: в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника, обучающегося (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ); в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ); по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением установленных требований и может быть признана судом недействительной в соответствии с положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

**Перечень типовых ситуаций конфликта интересов
и порядок их разрешения в МБУДО ДЮФЦ «Спартанец»**

1 ситуация:

Директор (заместитель директора) Учреждения, а также лицо, входящее в состав органов управления Учреждением, признаются лицами, заинтересованными в совершении Учреждением тех или действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:

- а) являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми такое Учреждение заключает (намеревается заключить) сделку;
- б) состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан.

При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для Учреждения, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц и Учреждения, являющегося следствием заинтересованности в совершении Учреждением тех или иных действий, в том числе, сделок:

1) 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 учредительными документами Учреждения;

2) если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть Учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и Учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки:

а) оно обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности органу управления Учреждением или органу надзора за его деятельностью до момента принятия решения о заключении сделки в территориальное подразделение МКУ "ОТН и РМТБОУ";

б) сделка должна быть проверена, согласована и одобрена территориальным подразделением МКУ "ОТН и РМТБОУ".

В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

Такую же ответственность несет руководитель Учреждения, не являющийся лицом, заинтересованным в совершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, если не докажет, что он не знал и не мог знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки.

2 ситуация:

Директор (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.

1 пример. Одной из кандидатур на вакантную должность в Учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения;

2) сообщить в письменной форме директору Учреждения (для директора - Учредителю) о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) директор Учреждения может принять решение об отстранении работника Учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

2 пример. Одной из кандидатур на вакантную должность в Учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность директора Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность директора Учреждения;

2) сообщить в письменной форме директору Учреждения (для директора – начальнику Департамента образования мэрии города Новосибирска (Учредителю) о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) решение вопроса об отстранении директора Учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принимается Учредителем.

3 ситуация:

Работник Учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме директору Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (директор Учреждения сообщает о личной заинтересованности Учредителю);

2) директор Учреждения может принять одно из решений:

а) об отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков Учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения;

б) о переводе такого работника Учреждения на иную должность;

в) об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

3) директор Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

4 ситуация:

Работник Учреждения принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме директору Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (директор Учреждения сообщает о личной заинтересованности Учредителю);

2) директор Учреждения может принять одно из решений:

а) об отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами

интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;

б) о переводе работника Учреждения на иную должность;

в) об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

3) директор Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

5 ситуация:

Работник Учреждения участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства. При этом в полномочия работника Учреждения входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с указанной организацией.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме директору Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (директор Учреждения сообщает о личной заинтересованности Учредителю);

2) директор Учреждения может принять одно из решений:

а) об отстранении работника Учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении организации, которая перед таким работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, имеет обязательство;

б) об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

3) директор Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

6 ситуация:

Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации или физических лиц, которые имеют правоотношения с Учреждением.

Пример: работник Учреждения, в чьи трудовые обязанности входит обучение, контроль за обучением, качеством товаров и услуг, предоставляемых Учреждению контрагентами, получает вознаграждения, подарки или значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме директору Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) директор Учреждения может принять одно из решений:

а) рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;

б) о временном отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

в) об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения.

7 ситуация:

Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник Учреждения получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в Учреждении.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме директору Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (директор Учреждения сообщает о личной заинтересованности Учредителю);

3) директор Учреждения может принять одно из решений:

а) рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;

б) об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

4) директору Учреждения может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

5) директору Учреждения и подчиненному ему работнику Учреждения следует разъяснить Положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

8 ситуация:

Работник Учреждения участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация, заинтересованная в заключении договора с Учреждением, предлагает трудоустройство работнику Учреждения, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме директору Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (директор Учреждения сообщает о личной заинтересованности Учредителю);

2) директор Учреждения может принять решение об отстранении работника Учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

3) директор Учреждения может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанной организации.

9 ситуация:

Работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.