Приложение 3 к Положению о коррупции

**Положение**

**о выявлении и урегулировании**

**конфликта интересов работников**

**Муниципального казенного учреждения города Куйбышева**

**Куйбышевского района Новосибирской области «Молодежный центр**»

(МКУ «Молодежный центр»)

**1.Общие положения.**

* 1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МКУ «Молодежный центр» (далее – Положение) разработано на основе Закона о молодежной политике.
  2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими участниками отношений, профилактики конфликта интересов работника, при котором у 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 работником должностных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами Учреждения, занимающихся несовершеннолетних и родителей (законных представителей).
  3. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых именно работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:
* специалист ведет занятия у одних и тех же учеников;
* специалист «обменивается» с коллегами слабоуспевающими;
* специалист получает подарки и услуги;
* специалист участвует в формировании списка занимающихся (работающих) подростков;
* специалист собирает деньги на нужды Учреждения;
* специалист участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
* специалист получает небезвыгодные предложения от родителей подростков, которых он обучает или у которых является руководителем;
* специалист небескорыстно использует возможности родителей занимающихся;
* специалист нарушает установленные в Учреждении запреты и т.д.
  1. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.
  2. Положение - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

1. **Основные понятия.**

1. *Участники отношений* - молодежь, родители занимающихся или их законные представители, работники Учреждения.

2. *Конфликт интересов работника* - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также молодежи, родителей занимающихся или их законных представителей.

3. Под*личной заинтересованностью работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**III. Круг лиц, попадающий под действие положения.**

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

**IV. Основные принципы управления конфликтом интересов.**

В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

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

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

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

4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

**V. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов.**

1. Работник, в отношении которого возник спор о конфликте интересов,

вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений и их исполнения устанавливается Положением о Комиссии.

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

2. 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 Учреждение 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. 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.

4. 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.

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 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;
* пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников Учреждения;
* перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
* отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
* увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

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.

6. Для предотвращения конфликта интересов работников Учреждения необходимо следовать «Правилам служебного поведения и профессиональной этики работников Учреждения».

**VI. Ограничения, налагаемые на работников учреждения**

**при осуществлении ими профессиональной деятельности.**

На работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

1. Запрет на ведение дополнительных платных занятий у одних и тех же занимающихся;

2. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;

4. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) занимающихся (работающих) и иных участников отношений;

5. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых.

**VII. Обязанности работников учреждения в связи с раскрытием**

**и урегулированием конфликта интересов.**

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

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

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

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

4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**VIII .Ответственность работников учреждения.**

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

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

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

3. Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;

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

6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях занимающихся;

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

8. В случае возникновения конфликта интересов работники Учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения;

9. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками отношений;

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

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

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

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