

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

АНО ДПО «Учебный центр «ШИФТ»



Маевский О.А.

«01» февраля 2022 г.

Приказ № 2-РН от «01» февраля 2022 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**О конфликте интересов в Автономной некоммерческой образовательной организации дополнительного профессионального образования «Учебный центр «Школа информационных и финансовых технологий» (АНО ДПО «Учебный центр «ШИФТ»)**

г. Пермь

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников АНО ДПО «Учебный центр «ШИФТ» (далее – Организация) разработано на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 03.04.2017) "О противодействии коррупции" (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.06.2017).

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 Организации.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников образовательной организации с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников, 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 профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников образовательной организации и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Данное Положение - это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников образовательной организации в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

1.4. Действие данного Положения распространяется на всех работников Организации вне зависимости от занимаемой должности, в том числе выполняющих работу по совместительству.

## **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 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 обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.

2.3. 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.

## **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Организации**

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации 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 урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение балансов интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Организацией.

#### **4. Круг лиц, попадающий под действие Положения. Конфликтные ситуации**

4.1. Действие Положения распространяется на всех работников Организации вне зависимости от уровня занимаемой должности, в том числе выполняющих работу по совместительству. Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с Организацией.

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

- дополнительные платные занятия (репетиторство) со слушателями, которых обучает, если это занятие не назначено Организацией;
- получение подарков или услуги;
- работник собирает деньги на нужды Организации;
- получение небезвыгодных предложений от обучающихся или их родственников;
- небескорыстное использование возможностей обучающихся или их родственников;
- нарушение установленных в Организации запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений и т.п.).

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

5.1. Работники Организации обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, свойственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

5.3. Работник Организации, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных или иных

правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствии данного конфликта.

## **6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Организации и порядок его урегулирования**

6.1. В Организации установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

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

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде путем направления на имя руководителя учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

6.3. Указанное в пункте 6.2 настоящего Положения сообщение работника Организации передается в структурное подразделение или должностному лицу Организации, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников Организации о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

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

6.5. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.6. Должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных или иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствии конфликта интересов является Заместитель генерального директора Организации.

6.7. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в присутствии генерального директора Организации и сотрудника, отвечающего за кадровое обеспечение.

6.8. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.9. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Конфликтная комиссия 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.

## **7. Способы разрешения возникшего конфликта интересов**

7.1. В Организации применяются следующие способы разрешения конфликта интересов:

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

- добровольный отказ работника Организации 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;
- передача работником его имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;
- увольнение работника из Организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

7.3. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» форму его урегулирования из возможных с учетом имеющихся обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в том случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

7.4. 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 Организации.

## **8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

8.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является заместитель генерального директора Организации.

8.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением «О комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения в АНО ДПО «Учебный центр «ШИФТ»».

## **9. Ответственность работников Организации за несоблюдение положения о конфликте интересов**

9.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

- замечание;

- выговор;

- увольнение, в том числе:

9.3. Для предотвращения конфликта интересов работникам Организации необходимо следовать правилам профессиональной этики и служебного поведения.

9.4. В случае возникновения у работника личной заинтересованности он обязан доложить об этом Генеральному директору Организации.

9.5. За неприятие работником мер по предотвращению и 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.

(наименование должности представителя нанимателя (работодателя))

\_\_\_\_\_ (ФИО)

ОТ

\_\_\_\_\_ (ФИО, должность работника учреждения, контактный телефон)

**Сообщение**

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Лицо, направившее сообщение \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее сообщение \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности \_\_\_\_\_

Журнал регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации сообщения	ФИО, должность лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное действие), в совершении которой (какого) имеется заинтересованность лица	ФИО, должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения представителю нанимателя (работодателю)/ Правлению органами
1.							
2.							
3.							