


## ПОЛОЖЕНИЕ

о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников  
муниципального бюджетного учреждения  
«Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи № 6»

### Принято

на общем собрании трудового  
коллектива МБУ ЦППМиСП № 6  
Протокол № 5 от «01» сентября 2015 г.

Утверждаю

  
Директор МБУ ЦППМиСП № 6  
Красова В.А.

Приказ № 42-ОД/13 от 01.09.2015г.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи № 6» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48).

2. Положение муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи № 6» (далее – Центр) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Центра 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 Центра и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

3. Положение Центра разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Центра, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Центра.

4. Положение Центра - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Центра в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

## II. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

1. Участники отношений процесса предоставления психолого-педагогической и социальной помощи детям - обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие психолого-педагогическую и социальную помощь обучающимся.

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.

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, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

### IV. СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников Центра:

1. Педагогический работник ведёт учебные и дополнительные платные занятия у одних и тех же обучаемых;
2. Педагогический работник осуществляет дополнительные платные занятия с обучающимися, которых он обучает в Центре;
3. Педагогический работник проводит дополнительные платные занятия во время учебного процесса;
4. Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучаемых;
5. Небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
6. Получение работником Центра подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых;
7. Сбор финансовых средств на нужды Центра;
8. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников Центра.

### V. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ЦЕНТРЕ

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

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
4. Соблюдение баланса интересов Центра 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) Центром.

### VI. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА В ЦЕНТРЕ

1. Работник Центра, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками

отношений процесса предоставления психолого-педагогической и социальной помощи детям (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 Центра. 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.

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 Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Центр 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 Центра. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру 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. 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 Центра.

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

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Центра и

работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6. Для предотвращения конфликта интересов работников Центра необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи № 6».

## VII. ОГРАНИЧЕНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

На педагогических работников Центра при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

1. Запрет на ведение учебных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;

2. Запрет на осуществление платных дополнительных занятий с обучающимися, которых он обучает в Центре, на проведение платных дополнительных занятий во время учебного процесса

3. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Центра;

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

5. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или Кодексом Центра.

## VIII. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА 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 Центра - 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.

## IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

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

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Центра, 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 педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

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

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

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

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

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

8. В случае возникновения конфликта интересов работники Центра незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора Центра.

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

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

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

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

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