

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СОВЕТСКОГО РАЙОНА ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ  
«ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ,  
МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ»

Принято  
Общим собранием  
трудоого коллектива  
МБУ ЦППМС  
Протокол № 3 от 18.01.2019

«Утверждаю»  
Директор  
  
Т.В. Насонечная  
Приказ № 3 от 18.01.2019



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов работников**

муниципального бюджетного учреждения  
Советского района города Ростова-на-Дону  
«Центр психолого-педагогической,  
медицинской и социальной помощи»  
(МБУ ЦППМС Советского района)

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного учреждения Советского района города Ростова-на-Дону «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее соответственно – Положение, МБУ ЦППМС Советского района) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48). Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

1.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников МБУ ЦППМС Советского района и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

1.3. Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Используемые в Положении понятия и определения:

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя МБУ ЦППМС Советского района) и правами и законными интересами МБУ ЦППМС Советского района, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником (представителем) которой он является.

**Личная заинтересованность работника** - заинтересованность работника (представителя МБУ ЦППМС Советского района), связанная с возможностью получения работником (представителем учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**Положение о конфликте интересов** (далее Положение) – это внутренний документ МБУ ЦППМС Советского района, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБУ ЦППМС Советского района в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

## 2. Основные принципы управления конфликтом интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБУ ЦППМС Советского района могут быть положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБУ ЦППМС Советского района при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов МБУ ЦППМС Советского района 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) МБУ ЦППМС Советского района.

### **3. Круг лиц, попадающих под действие Положения**

Действие Положения распространяется на всех работников МБУ ЦППМС Советского района вне зависимости от уровня занимаемой должности.

### **4. Конкретные ситуации конфликта интересов в МБУ ЦППМС Советского района**

4.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник МБУ ЦППМС Советского района может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

4.1.1. Работник МБУ ЦППМС Советского района за исполнение своих обязанностей в соответствии с Уставом и должностными обязанностями берет деньги, минуя установленный порядок приема денежных средств.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

4.1.2. Работник МБУ ЦППМС Советского района 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.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

4.1.3. Работник МБУ ЦППМС Советского района участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение

круга его должностных обязанностей.

4.1.4. Работник МБУ ЦППМС Советского района или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

*Возможные способы урегулирования:* рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

4.1.5. Работник МБУ ЦППМС Советского района использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

*Возможные способы урегулирования:* установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

## **5. Ограничения, налагаемые на работников МБУ ЦППМС Советского района при осуществлении ими профессиональной деятельности**

На педагогических работников МБУ ЦППМС Советского района при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) несовершеннолетних и иных участников образовательного процесса.

Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) несовершеннолетних за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом МБУ ЦППМС Советского района.

## **6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МБУ ЦППМС Советского района и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МБУ ЦППМС Советского района. В МБУ ЦППМС Советского района установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;  
раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2. Работник МБУ ЦППМС, 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 факта.

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.

6.3. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для МБУ ЦППМС Советского района рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.5. По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

6.5.1. ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

6.5.2. конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

добровольный отказ работника МБУ ЦППМС Советского района 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;

отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МБУ ЦППМС Советского района;

увольнение работника из МБУ ЦППМС Советского района по инициативе работника;

увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее

исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

#### **7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

директор МБУ ЦППМС Советского района;

заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении упомянутых выше лиц, юрисконсульта, заместителя директора или директора МБУ ЦППМС Советского района.

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников МБУ ЦППМС Советского района в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МБУ ЦППМС Советского района - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами МБУ ЦППМС Советского района, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам МБУ ЦППМС Советского района, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **9. Мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников МБУ ЦППМС Советского района**

9.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в МБУ ЦППМС Советского района реализуются следующие мероприятия:

9.1.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права несовершеннолетних и работников МБУ ЦППМС Советского района, учитывать мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов).

9.1.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений.

9.1.3. Обеспечивается информационная открытость МБУ ЦППМС Советского района в соответствии с требованиями действующего законодательства.

9.1.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами МБУ ЦППМС Советского района.

9.1.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования.

9.1.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных особенностях несовершеннолетних.

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

## **10. Соблюдение Положения и ответственность**

Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника МБУ ЦППМС Советского района, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

Руководство МБУ ЦППМС Советского района обязано подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

Руководство МБУ ЦППМС Советского района доводит требования данного Положения до всех своих работников, ожидает соблюдения требований данного Положения в деловых взаимоотношениях с другими учреждениями, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы МБУ ЦППМС Советского района в отношениях с третьими сторонами.

## **11. Другие положения**

МБУ ЦППМС Советского района гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением учреждению о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

МБУ ЦППМС Советского района не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

МБУ ЦППМС Советского района ожидает, что работники и контрагенты учреждения, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам МБУ ЦППМС Советского района.