

Муниципальное бюджетное учреждение
«Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
Калининского района г. Челябинска»
(МБУ «ЦППМСП Калининского р-на г. Челябинска»)

ул. Каслинская, 60, г. Челябинск, 454084, тел./факс (8-351)791-54-24, e-mail: moucpmss@bk.ru

« 09 » 01 2024

№ 2/3

ПРИКАЗ

Об утверждении Положения
о конфликте интересов работников
в МБУ «ЦППМСП Калининского
района г. Челябинска»

Во исполнение требований статьи 13.3 ФЗ от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 231-ФЗ), закона Челябинской области от 11.02.09 года №353-ЗО «О противодействии коррупции в Челябинской области» (с изменениями на 03.04.2023) и в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положения о конфликте интересов работников в МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» (Приложение)
2. Создать комиссию по порядку урегулирования выявленного конфликта интересов в составе:
 - заместитель директора – Агеева Маргарита Алалиевна;
 - заместитель директора - Самошкина Анна Александровна;
 - заместитель директора - Уразбахтина Алина Хусаиновна.

члены комиссии:

- педагог-психолог Уланова Елена Александровна;
- педагог-психолог Портнягина Анжелика Маркленовна;
- ведущий документовед Грудочко Ольга Ивановна.

3. В своей деятельности руководствоваться требованиями законов о противодействии коррупции, обязанностями, изложенными в Положении об антикоррупционной политике и Положении о конфликте интересов работников МБУ «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска»

2. Ведущему документоведу Грудочко О.И. довести данный приказ до работников учреждения под роспись, предупредить их об ответственности за его невыполнение .

3. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор



Меркасилова О.С.



« УТВЕРЖДАЮ »
Директор МБУ « ЦППМСП
Калининского района г. Челябинска »
_____ Меркасимова О.С.

**Положение
о конфликте интересов работников МБУ « ЦППМСП
Калининского района г. Челябинска »**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного учреждения «ЦППМСП Калининского района г. Челябинска» (далее - Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48), Федерального закона от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 12 января 1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (статья 27), Закон Челябинской области от 11.02.09 года №353 «О противодействии коррупции в Челябинской области» (с изменениями на 05.11.2019 г.).

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников учреждения во время исполнения ими трудовых отношений с другими участниками образовательных 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 профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами учреждения и других участников образовательного процесса.

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

1.4. Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности и для физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров, с включением данной оговорки в текст договора.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

соблюдение баланса интересов учреждения 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) учреждением.

3. Перечень ситуаций конфликта интересов

3.1. Ситуации, при которых возникает конфликт интересов:

работник 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;

работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с учреждением, намеревающейся установить такие отношения;

работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения со школой, намеревается установить такие отношения;

работник 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;

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

работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду;

работник использует помещения учреждения в целях личного обогащения;

работник использует имя учреждения или ходатайствует от имени учреждения в целях личного обогащения.

3.2.Приведенный перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

4.Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1.Работники учреждения обязаны:

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников 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.Порядок раскрытия конфликта интересов и порядка его урегулирования. Способы разрешения возникшего конфликта интересов.

5.1.Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2.Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

5.3.Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4.Поступившая информация проверяется с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5.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 или что конфликт интересов имеет место быть.

5.6.Учреждение может использовать различные способы разрешения конфликта интересов, в

том числе:

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

добровольный отказ работника 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;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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

увольнение работника 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 и т.д.

5.7.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.

5.8.При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается преимущественно наиболее «мягкая» мера 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.

5.9.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.