

## Положение по выявлению и урегулированию конфликта интересов в учреждении

### 1. Общие положения.

Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) сотрудников МБУ ДО «ЦДОД» разработано на основе Федерального закона РФ от 25.12.2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции». Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия сотрудников МБУ ДО «ЦДОД» (далее – «ЦДОД») с другими участниками отношений по предоставлению муниципальных услуг, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), профилактики конфликта интересов сотрудников «ЦДОД», при котором у сотрудников «ЦДОД» при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет, или может повлиять на надлежащее исполнение сотрудником «ЦДОД» профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в «ЦДОД» по каким-либо вопросам, а также контрагентов «ЦДОД» по договорам.

### 2. Круг лиц, попадающих под действие положения.

Действие положения распространяется на всех сотрудников «ЦДОД» вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также закрепляется и для контрагентов «ЦДОД», сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров и контрактов.

### 3. Конкретные ситуации конфликта интересов в «ЦДОД».

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых сотрудника «ЦДОД» может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие.

#### 1. общие ситуации конфликта интересов для всех категорий сотрудников «ЦДОД»:

- сотрудник «ЦДОД» за оказание услуги берет деньги у лиц, обращающихся в учреждение по каким-либо вопросам, минуя установленный порядок приема денег у лиц, обращающихся в «ЦДОД» по каким-либо вопросам, через кассу и бухгалтерию учреждения;
- сотрудник «ЦДОД», оказывая услуги лицам, обращающимся в учреждение по каким-либо вопросам в рабочее время, оказывает этим же лицам платные услуги после работы;
- сотрудник «ЦДОД» небескорыстно использует возможности лиц, обращающихся в «ЦДОД» по каким-либо вопросам в своих интересах;
- сотрудник «ЦДОД» получает небезвыгодные предложения от лиц, обращающихся в «ЦДОД» по каким-либо вопросам, которым он оказывает услуги;
- сотрудник «ЦДОД» в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимися его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.
- сотрудник «ЦДОД» участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- сотрудник «ЦДОД» принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- сотрудник «ЦДОД» 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;

#### 2. специальные ситуации конфликта интересов для сотрудника в соответствии с действующим законодательством:

- принятие от организаций подарков, денежных средств, в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств организаций, представителей организаций.

### 4. Основные принципы управления конфликтом интересов в «ЦДОД»

Основной задачей деятельности «ЦДОД» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в «ЦДОД» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для «ЦДОД» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов «ЦДОД» и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником, и урегулирован (предотвращен) «ЦДОД».

## **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником «ЦДОД» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.**

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех сотрудников «ЦДОД». В «ЦДОД» 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.

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.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, директор «ЦДОД» гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

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

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

- ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
  - ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - добровольный отказ сотрудника «ЦДОД» 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 сотрудника;
  - временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
  - перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
  - передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
  - отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами «ЦДОД»;
  - увольнение сотрудника из «ЦДОД» по инициативе сотрудника;
  - увольнение сотрудника по инициативе директора за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

В каждом конкретном случае по договоренности «ЦДОД» и сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, допустимы иные формы его урегулирования.

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 организации.

#### **6. 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 ДО «ЦДОД», Кудрякова Е.С.;
- Методист по ВР, Кустова Ю.А.;
- Методист АДОО, Сотникова Л.М..

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении представителей трудового коллектива «ЦДОД».

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

Положением устанавливаются следующие обязанности сотрудников «ЦДОД» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами «ЦДОД» - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами «ЦДОД», 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 «ЦДОД», которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **8. Соблюдение Положения и ответственность**

Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого сотрудника «ЦДОД», независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения сотрудника 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.

Администрация «ЦДОД» обязан подавать сотрудникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

«ЦДОД» доводит требования данного Положения до всех своих сотрудников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие лица, обращающиеся в учреждения по каким-либо вопросам и контрагенты «ЦДОД» будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с «ЦДОД», или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы «ЦДОД» в отношениях с третьими сторонами.

#### **9. Другие положения**

«ЦДОД» гарантирует, что ни один сотрудник не будет привлечен к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе «ЦДОД» в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением «ЦДОД» о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

«ЦДОД» не несет никакой ответственности за действия своих сотрудников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

«ЦДОД» ожидает, что сотрудники и контрагенты, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом директору «ЦДОД».