МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ИМ. Б.Б.ПРОТАСОВА»

ПРИКАЗ

28.12.2024 № 285

Об утверждении Положения о конфликте интересов

С целью регулирования и предотвращения конфликтов интересов в деятельности работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования им. Б.Б.Протасова» и исполнения законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов.
2. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор К.В. Ильиных

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ ДО ЦДО
К.В.Ильиных
Приказ № 285 от 28.12.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее–Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом МБОУ ДО ЦДО (далее — Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Центра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Учреждения понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей супругов и супругов детей), граждан или организаций, с которыми работник Учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.
1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Организации.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении
2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:
2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов Учреждения.
2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
2.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.
2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов
3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов
4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
4.3. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является специалист по кадрам.

4.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
4.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
4.7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
4.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
4.8.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
4.8.2. Добровольный отказ работника Учреждения 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.
4.8.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.
4.8.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.
4.8.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
4.8.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.
4.8.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.
4.8.8. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.
4.9. 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.
4.10. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, в том числе увольнение на основании ч.7.1. ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение утверждается решением Директора Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.
5.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением Директора Учреждения.
5.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.