



**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр развития творчества детей и юношества»
городского округа Краснознаменск Московской области
(МБУДО ЦРТДЮ)**

ПРИКАЗ

01.03.2024

№ 16/5-О

О создании комиссии по урегулированию
конфликта интересов

В целях обеспечения реализации положений Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред.19.12.2023) «О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать комиссию по урегулированию конфликта интересов среди работников МБУДО ЦРТДЮ (Приложение №1).
2. Утвердить Положение о комиссии по урегулированию интересов (Приложение №2)
3. Приказ довести до лиц в части касающейся.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Н.В. Салеева

Исп. Покрамович Елена Евгеньевна, ведущий документовед
Тел: 8(498) 676-06-27 доб.107

Состав комиссии по противодействию коррупции

Председатель комиссии:
Салеева Н.В., директор

Заместитель председателя комиссии:
Покрамович Е.Е., ведущий документовед

Секретарь комиссии
Колесникова О.Н., старший диспетчер

Члены комиссии:
Коноваленко О.В., заместитель директора по безопасности
Омельянюк И.В., заместитель директора
Мовчан А.В., начальник административно-хозяйственного отдела
Рубаник И.М., начальник технического отдела

ПОЛОЖЕНИЕ по выявлению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении

1. Общие положения

Настоящее Положение о конфликте интересов (далее — Положение) работников МБУДО ЦРТДЮ разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников МБУДО ЦРТДЮ (далее-Учреждение) с другими участниками отношений по предоставлению муниципальных услуг, с другими организациями не зависимо от формы собственности, профилактики конфликта интересов работников Учреждения, при котором у работника Учреждения 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 Учреждение профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в Учреждение по каким-либо вопросам, а также контрагентом Учреждения по договорам.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать Положение также закрепляется и для контрагентов Учреждения, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров и контрактов.

3. Конкретные ситуации конфликта интересов в Учреждении

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие.

1. Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников Учреждения:

- работник Учреждения за оказание услуг берет деньги у лиц, обращающихся в Учреждение по каким-либо вопросам, минуя установленный порядок приема денег у лиц, обращающихся в Учреждение по каким-либо вопросам, через кассу и бухгалтерию Учреждения;

- работник Учреждения, оказывая услуги лицам, обращающимся в Учреждение по каким-либо вопросам в рабочее время, оказывает этим же лицам платные услуги после работы;

- работник Учреждения небескорыстно использует возможности лиц, обращающихся в Учреждение по каким-либо вопросам в своих интересах;

- работник Учреждения получает не безвыгодные предложения от лиц, обращающихся в Учреждение по каким-либо вопросам, которым от оказывает услуги;

- работник Учреждения рекламирует лицам, обращающимся в Учреждение по каким-либо вопросам, любые платные услуги Учреждения;

- работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимися его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;

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

- работник Учреждения принимает решения 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;

- работник Учреждения 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 работников в соответствии с действующим законодательством:

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

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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

В основу работы по управлению конфликтов интересов в Учреждении 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 регулирования;

- соблюдение баланса интересов Учреждения и работников при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращен) Учреждение.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. В Учреждении 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 ситуации 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, руководитель Учреждения гарнирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это лицом с целью оценки серьезности, возникшей для Учреждения 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 работником, 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 работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника

- 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

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения

- увольнение работника из Учреждения 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.

В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, 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 сведений

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

- директор Учреждения, Салеева Н.В.

- заместитель директора по безопасности, Коноваленко О.В.

- ведущий документовед, Покрамович Е.Е.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводится коллегиально, с участием в обсуждении представителей трудового коллектива Учреждения.

7. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, 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 или антипатии не будут влиять на принятие делового решения

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, 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 непременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

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

Руководящий состав Учреждения обязан подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активного поддержания исполнения настоящего Положения.

Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие лица, обращающиеся в Учреждение по каким-либо вопросам и контрагенты Учреждение, будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с Учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представлять интересы Учреждения в отношениях с третьими сторонами.

9. Другие положения настоящего Положения

Учреждение гарантирует, что ни один работник не будет привлечен к ответственности и не будет испытывать иные неблагоприятных последствий по инициативе Учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением Учреждению о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

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

Учреждение ожидает, что работники и контрагенты, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщено об этом руководителю Учреждения.