

Приложение 3
к приказу МБ УДО «ЦТТ»
от 01.10.2018г. № 01-04-61/2

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

Бородино, 2018 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – положение) направлено на ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников краевого государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Красноярский краевой Дворец пионеров» (далее – Учреждение) на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано в соответствии с законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Учреждения.

1.4. Целью положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

1.5. Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать нормы положения также физические лица, взаимодействующие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2. Основные понятия

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

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, имущественных прав для себя или для третьих лиц, непосредственно связанных с ним.

Лица, заинтересованные в совершении учреждением тех или иных действий (в том числе сделок) - руководитель (заместитель руководителя) учреждения, а также лицо, входящее в состав органов управления учреждением или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с учреждениями или гражданами, в отношении которых совершается действие (сделка), в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих учреждений либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях, являются членами их семьи, либо являются кредиторами этих граждан. При этом указанные учреждения или граждане должны являться поставщиками товаров (услуг) для учреждения, крупными потребителями товаров (услуг), производимых учреждением, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом учреждения.

Родственники и члены семьи: родители и дети, бабушка, бабушка, внуки, полнородные и неполнородные (имеющими общих отца или мать) братья и сестры; усыновители и усыновленные; двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей), племянники; супруги (муж, жена); братья, сестры, родители и дети супругов и супруги детей.

Возможности Учреждения - принадлежащие Учреждению имущество, имущественные и неимущественные права, возможности в области предпринимательской деятельности, информация о деятельности и планах учреждения, имеющая для него финансовую или репутационную ценность.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сотрудниками сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность сведений о конфликте интересов и процессе 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) уполномоченными на это работниками Учреждения.

4. Обязанности работников Учреждения в отношении раскрытия и урегулирования конфликта интересов

4.1. Работники Учреждения обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – в независимости от своих личных интересов, интересов своих родственников и иных заинтересованных лиц;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать, в рамках своих должностных обязанностей, урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов

5.1. Для раскрытия конфликта интересов работники Учреждения могут использовать следующие основания:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в свободной форме в письменной форме на имя уполномоченного для этого работника Учреждения. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменной форме.

5.3. Поступившая информация должна быть конфиденциального рассмотрения и тщательно проверена уполномоченным на это работником Учреждения с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы может быть принято решение, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в урегулировании.

5.4. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения уполномоченный на это работник Учреждения может использовать следующие способы урегулирования:

- 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 в поле конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 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 должностных обязанностей.

5.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности уполномоченного на это работника Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.6. 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, то есть не привели к решению конфликта интересов. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов оценивается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб законным правам, интересам и (или) имуществу Учреждения.

6. Конфликт интересов с участием лиц заинтересованных в совершении учреждением тех или иных действий (в том числе сделок)

6.1. Заинтересованность в совершении Учреждением тех или иных действий, в том числе совершение сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и учреждения.

6.2. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных его учредительными документами.

6.3. В случае, если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть Учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки:

оно обязано сообщить о своей заинтересованности органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя; сделка должна быть одобрена соответствующим органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

6.4. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность и которая совершена с нарушением требований настоящего раздела, может быть признана на данном основании судом недействительной.

6.5. Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

6.6. В Учреждения устанавливается запрет на совершение сделок от имени учреждения с родственниками и членами семьи заинтересованных лиц.

7. Конфликт интересов при работе в учреждении родственников и членов семьи на условиях их прямой подчиненности друг другу

7.1. К ситуациям конфликта интересов по данным основаниям относятся следующие:

работник Учреждения в ходе выполнения своих должностных обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, членами семьи, иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность; работник Учреждения в ходе выполнения своих должностных обязанностей участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, членами семьи, иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

7.2. В Учреждении установлен запрет на работу в Учреждении родственников и членов семьи на условии их прямой подчиненности друг другу.

8. Работники ответственные за прием и рассмотрение сведений о возникшем (реальном), потенциальном конфликте интересов

8.1. Работниками Учреждения, ответственными за прием и рассмотрение сведений о возникшем (реальном), потенциальном конфликте интересов являются:

- заведующий отделом кадров (при приеме на работу);
- работник, ответственный в силу своих должностных обязанностей, за противодействие коррупции в учреждении.

8.2. Полученная информация немедленно доводится уполномоченными на это работниками Учреждения до директора учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

8.3. Срок рассмотрения информации о конфликте интересов не может превышать трех рабочих дней.

8.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- работник, ответственный в силу своих должностных обязанностей, за противодействие коррупции в учреждении;
- заведующий структурным подразделением, в котором работник работает являющийся стороной конфликта интересов;
- юрист;
- представитель первичной профсоюзной организации Учреждения.

Участие работника подавшего сведения о ситуации конфликта интересов в заседании комиссии возможно по его желанию (если он не является одной из сторон конфликта интересов).

8.5. Полученная комиссией информация всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе урегулирования конфликта интересов, либо об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора Учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе урегулирования конфликта интересов, если он имеет место, принимает директор Учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.