

<p>Согласовано:          Председатель профсоюзного          Комитета ЦДТ п. Дербышки  <i>С.А. Доронина</i> (Доронина С.А.)          Дата 28 февраля 2020 г.</p>	<p>Принято          на общем собрании трудового          коллектива</p> <p>протокол № 2          дата 2 марта 2020 г.</p>	<p>Утверждено:          Директор МБУДО          «ЦДТ п. Дербышки»  <i>Ф.М. Гумерова</i> (Гумерова Ф.М.)          Приказ № 12 -ОД от          28.02.2020г.</p>
---	---	---

**Положение**  
**о конфликте интересов, принятию мер по предотвращению**  
**и противодействию коррупции в Учреждении**  
**1. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов создано на основании положений Методических рекомендаций по разработке и принятию мер по предотвращению и противодействию коррупции, утвержденных Минтруда и социальной защиты РФ от 08.11.2013г.

1.2. Текущий норматив является внутренним регламентом МБУДО «ЦДТ пос.Дербышки», далее Учреждение, основной целью которого является определение порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у персонала компании в ходе осуществления ими своих рабочих функций.

1.3. Под конфликтом интересов в текущем нормативе понимаются условия, в которых личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника оказывает влияние или может оказать влияние на должное осуществление им рабочих функций и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами компании, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации компании.

1.4. Под личной заинтересованностью сотрудника предприятия понимается заинтересованность субъекта, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.5. Действие текущего норматива распространяется на всех работников Учреждения, являющихся представителями персонала и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

**2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

2.1. Принципы по управлению конфликтом интересов в Учреждении:

- обязательность раскрытия информации о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- частное рассмотрение и оценка репутационных рисков для предприятия при выявлении индивидуального конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процедуры раскрытия информации о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника от преследования ввиду с сообщением о конфликте интересов, который был раскрыт субъектом и урегулирован (предупрежден) Учреждением.

**3. Порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования**

3.1. На основании пунктов текущего норматива фиксируются такие типы 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 в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм Учреждения.

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

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Директор Учреждения обязан предоставлять вышестоящим органам декларацию о доходах за прошедший год.

3.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией, в состав которой включаются: директор Учреждения, ответственный за кадровую работу, представитель профсоюзной организации

3.5. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая ситуация конфликтом интересов.

3.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ сотрудника 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 субъекта от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника 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 предприятия;
- увольнение субъекта по личной инициативе.

#### **4. Обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

4.1. Нормативом фиксируются такие обязанности сотрудников ввиду раскрытия и урегулирования конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации
- 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. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора Центра детского творчества и действует до замены его новым Положением.

5.2. Положение может быть изменено досрочно. Предложение о внесении изменений может исходить от любого органа или лица, который согласно настоящему Положению имеет право ставить вопрос о разработке и принятии соответствующего локального акта. Все изменения в Положение вносятся соответствующим приказом директора.

5.3. При появлении новых законодательных, нормативно-правовых, методических и инструктивных документов или в связи утратой их юридической силы, на основании которых действует данный локальный документ, Положение разрабатываются в новой редакции.

5.4. Работники учреждения должны быть ознакомлены с настоящим Положением под подпись. Ознакомление с данным локально-нормативным актом лиц, вновь поступающих на работу, производится в день подачи заявления о приеме на работу.