

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования «Центр развития творчества»

Принято
Советом учреждения
Протокол от 19.03.2024 № 1

Утверждено приказом
директора МБОУ ДО
«Центр развития творчества»
от 20.03.2024 № 15

**Положение о конфликте интересов
МБОУ ДО «Центр развития творчества»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями и дополнениями), уставом Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр развития творчества» (далее – учреждение).

1.2. Положение направлено на ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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

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, в том числе на 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) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее,

объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Личная заинтересованность работника – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в абзаце 1 п. 2 настоящего положения, и (или) состоящим с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в абзаце 1 настоящего положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Лица, заинтересованные в совершении учреждением тех или иных действий (в том числе сделок) – директор (заместитель директора) учреждения, а также лицо, входящее в состав органов управления учреждением или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с учреждением 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 семей, либо являются кредиторами этих граждан. При этом указанные учреждения или граждане должны являться поставщиком товаров (услуг) для учреждения, крупными потребителями товаров (услуг), производимых учреждением, владеть имуществом, которое полностью или частично образовано учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом учреждения.

Родственники и члены семьи: родители и дети, бабушка, дедушка, внуки, полнородные и не полнородные (имеющие 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 процесса 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 (по возможности) 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;
- ✓ разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в свободной письменной форме на имя уполномоченного для этого работника учреждения. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с момента, как только им станет об этом известно с последующей фиксацией в письменной форме, не позднее трех рабочих дней с момента возникновения конфликта интересов.

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;
- ✓ передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой 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 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 учреждении устанавливается запрет на совершение сделок от имени учреждения с родственниками и членами семей заинтересованных лиц.

7. Конфликт интересов при работе в учреждении родственников и членов семьи на условиях 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 которыми связана его личная заинтересованность.

7.2. В учреждении установлен запрет на работу родственников и членов семьи на условиях их прямой подчиненности друг другу.

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

8.1. Работником учреждения, ответственным за прием сведений о возникшем (реальном), потенциальном конфликте интересов является лицо, ответственное в силу своих обязанностей за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

8.2. Полученная информация немедленно доводится 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 по противодействию коррупции. Участие работника, подавшего сведения о ситуации конфликта интересов в заседании комиссии возможно по его желанию (если он не является одной из сторон конфликта интересов).

9. Работники, подлежащие освобождению от ответственности за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции

9.1. Работник, в отношении которого Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции установлена дисциплинарная ответственность за

несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, освобождается от указанной ответственности в случае, если несоблюдение таких ограничений, запретов и требований, а также неисполнение таких обязанностей признается следствием не зависящих от него обстоятельств в соответствующем порядке. Соблюдение таких ограничений, запретов и требований, а также исполнение таких обязанностей должно быть обеспечено работником не позднее чем через один месяц со дня прекращения действия не зависящих от него обстоятельств, препятствующих соблюдению таких ограничений, запретов и требований, а также исполнению таких обязанностей, если иное не установлено федеральными законами.

9.2. Не зависящими от работника обстоятельствами признаются находящиеся вне контроля затронутого ими работника чрезвычайные и непредотвратимые обстоятельства, которых при данных условиях нельзя было ожидать или избежать либо которые нельзя было преодолеть, которые исключают возможность соблюдения антикоррупционных ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов. К таким обстоятельствам, в частности, относятся стихийные бедствия (в том числе землетрясение, наводнение, ураган), пожар, массовые заболевания (эпидемии), забастовки, военные действия, террористические акты, запретительные или ограничительные меры, принимаемые государственными органами (в том числе государственными органами иностранных государств) и органами местного самоуправления.

9.3. Не зависящими от работника обстоятельствами не могут быть признаны регулярно повторяющиеся и прогнозируемые события и явления, а также обстоятельства, наступление которых зависело от воли или действий работника, ссылающегося на наличие этих обстоятельств.

9.4. Условия признания не зависящих от работника обстоятельств определяются ст.13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

