Приложение

к приказу МКУ ДО «ЦТДиЮ ММР»

№20 от«20»августа 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об урегулировании конфликта интересов в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Центр творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района»

1.Общие положение

1. Положение об урегулировании конфликта интересов (далее - Положение) разработано на основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Закона Республики Ингушетия от 04.03.2009 № 8-РЗ «О противодействии коррупции в Республике Ингушетия» в целях предотвращения конфликта интересов в деятельности работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования МКУ ДО «Центр творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района» (далее - Учреждение) и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.
2. Настоящее Положение - внутренний локальный акт, устанавливающий порядок урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
3. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе внешних совместителей.
4. Основной целью принятия настоящего Положения является определение системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Учреждения.
5. Основные термины и понятия, используемые в настоящем Положении:
6. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником которого он является.
7. Личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником учреждения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сёстрами, а также братьями, сёстрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.
8. Основной задачей деятельности учреждения по урегулированию конфликта интересов является предупреждение возникновения личной заинтересованности работников учреждении, которая приводит или может привести к ненадлежащему исполнению работником своих должностных обязанностей.
9. Основные принципы урегулирования конфликта интересов в учреждении
   1. Деятельность учреждения по урегулированию конфликта интересов основывается на следующих принципах:
      1. Приоритетное применение мер по профилактике и

предупреждению коррупции.

* + 1. Обязательность раскрытия сведений о возникшем или потенциальном конфликте интересов.
    2. Индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
    3. Конфиденциальность сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования.
    4. Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.
    5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно выявлен работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

1. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов
   1. Работники учреждения при исполнении должностных обязанностей призваны:
      1. Руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
      2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
      3. Нести личную ответственность за своевременное сообщение о выявленном или потенциальном конфликте интересов.
      4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работники учреждения обязаны не допускать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов.

В случае возникновения личной заинтересованности работникам необходимо воздержаться от принятия управленческих решений и действий, а также незамедлительно сообщить о личной заинтересованности своему непосредственному руководителю и (или) лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в учреждении путем подачи уведомления о возникновении у работника при исполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1. Механизм урегулирования конфликта интересов в учреждении
   1. Способами урегулирования конфликта интересов в учреждении могут быть:
2. ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
3. 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. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника учреждения;
5. перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
6. отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
7. увольнение работника учреждения по основаниям, установленным ТК РФ; иные способы в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.
8. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.
9. Основные ситуации конфликта интересов
   1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых может оказаться работник учреждения при исполнении им своих должностных обязанностей, являются:
      1. Работник нарушает положения антикоррупционной политики учреждения, а также кодекса этики и служебного поведения работников учреждения.
      2. Работник учреждения использует возможности клиентов учреждения, а также их родственников и представителей.
      3. Нарушение установленного в учреждении порядка приема денежных средств при оказании платных услуг.
10. Порядок выявления и урегулирования конфликта интересов

Порядок выявления и урегулирования конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

1. В учреждении выявление и урегулирование конфликта интересов осуществляется в следующих случаях:
2. При приеме на работу.
3. При назначении на новую должность.
4. При поступлении информации о возникновении личной заинтересованности работника.
5. Выявление сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное выявление конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
6. Организацией гарантируется конфиденциальность представленных сведений о возникшем конфликте интересов и его урегулировании.
7. Ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов и его выявление является лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в учреждении.
8. Поступившая информация тщательно проверяется лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений в учреждении.
9. При необходимости рассмотрение полученной информации может проводиться коллегиально с участием в обсуждении руководителей структурных подразделений учреждения, специалиста по кадрам, членов комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в учреждении.
10. В случае подтверждения достоверности представленных сведений вопрос об имеющейся личной заинтересованности работника учреждения, которая приводит или может привести к конфликту интересов, вносится в повестку заседания комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в учреждении.
11. Ответственность работников за нарушение требований настоящего Положения
    1. Работники учреждения, независимо от занимаемой должности, обязаны соблюдать требования настоящего Положения.
    2. Работники учреждения, независимо от занимаемой должности, несут дисциплинарную ответственность за нарушение требований настоящего Положения.
    3. Ответственность за коррупционные проявления предусматривает применение к работнику мер дисциплинарной, а также уголовной, административной, гражданско-правовой ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.