

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА ИМ. К.Х. ПАГИЕВА»
АЛАГИРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ**

ПРИНЯТО:

на Обще собрании работников
МБУ ДО «ЦДТ им. К.Х. Пагиева»
Протокол № 1 от «24» 08 2020г.

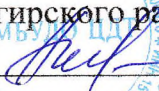
СОГЛАСОВАНО:

Председателе профсоюзного комитета
МБУ ДО ЦДТ

 Л.С. Пагиева

« » 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО
«ЦДТ им. К.Х. Пагиева»
Алагирского района РСО-Алания
 А.А. Каргинова



УТВЕРЖДЕНО:

Приказом МБУ ДО ЦДТ
№ 63 от «24» 08 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о конфликте интересов в муниципальном бюджетном
учреждении дополнительного образования
«Центр детского творчества им. К.Х.Пагиева»
Алагирского района РСО – Алания**

2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов в муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования «Центр детского творчества им.
К.Х.Пагиева» Алагирского района РСО – Алания

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества им. К.Х. Пагиева» Алагирского района РСО – Алания (далее – МБУДО ЦДТ) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ "О противодействии коррупции";
- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденные Минтрудом России 08.11.2013г.

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

1.3. Положение о конфликте интересов разработано и введено в действие с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов при исполнении своих должностных обязанностей работниками МБУДО ЦДТ. Данный документ определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБУДО ЦДТ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Основной задачей настоящего положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые отношения.

1.5. Действие настоящего положения распространяется на всех работников МБУДО ЦДТ вне зависимости от занимаемой ими должности.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБУДО ЦДТ 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 процедура 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) учреждением.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МБУДО ЦДТ

3.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МБУДО ЦДТ. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

3.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу; 3.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

3.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

3.2. 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. Администрация МБУДО ЦДТ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственным работником за антикоррупционную деятельность в МБУДО ЦДТ с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4. Обязанности работников МБУДО ЦДТ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

4.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МБУДО ЦДТ – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

4.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

4.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов, порядок рассмотрение этих сведений и порядок урегулирования возникшего конфликта, в том числе возможные способы его разрешения

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

- ответственный работник за антикоррупционную деятельность в МБУДО ЦДТ, назначаемый приказом директора;
- председатель комиссии по противодействию коррупции, назначаемый приказом директора;
- заведующий канцелярией (при приеме на работу).

5.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора МБУДО ЦДТ, который своим приказом назначает срок ее рассмотрения. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать пяти рабочих дней.

5.3. Рассмотрение полученной информации производится комиссией по противодействию коррупции МБУДО ЦДТ (далее – комиссия) с обязательным участием в работе комиссии ответственного работника за антикоррупционную деятельность в учреждении.

5.4. К работе комиссии может привлекаться руководитель структурного подразделения МБУДО ЦДТ, в котором выполняет свои трудовые обязанности работник, у которого может возникнуть или возник конфликт интересов. Участие работника подавшего сведения о возникающем (имеющемся) конфликте интересов в заседании комиссии допускается при его желании.

5.5. Полученная информация всесторонне изучается комиссией и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

5.6. В случае принятия комиссией решения о том, что конфликт интересов имеет место, рекомендуются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника МБУДО ЦДТ или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут отказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МБУДО ЦДТ;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности администрации МБУДО ЦДТ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать

наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес работника и вероятность того, что это личный интерес будет реализован в ущерб интересам МБУДО ЦДТ.

5.7. Решение комиссии и предложения о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов оформляется протоколом и доводится до сведения директора МБУДО ЦДТ.

5.8. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место быть, принимает директор МБУДО ЦДТ в течение пяти дней с момента получения протокола комиссии.

6. Ответственность работников МБУДО ЦДТ за несоблюдение настоящего положения.

6.1. За несоблюдение настоящего положения работники МБУДО ЦДТ могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с нормативными документами МБУДО ЦДТ и административной ответственности в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

6.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним, по инициативе директора МБУДО ЦДТ, в связи с утратой доверия, может быть, расторгнут трудовой договор.