

**УТВЕРЖДАЮ**

директор МБОУ ДО ДЮЦ им. А.  
Невского г. Кирова

\_\_\_\_\_  
А.А. Покручина

28 декабря 2022 г.

приказ от 28.12.2022 № 164

**Положение  
о конфликте интересов в МБОУ ДО ДЮЦ им. А. Невского г. Кирова**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в МБОУ ДО ДЮЦ им. А. Невского г. Кирова (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр гражданского, патриотического и духовно-нравственного воспитания имени святого благоверного князя Александра Невского» города Кирова (далее - Центр), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Центра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Центра, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Центра.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Центра понимается заинтересованность работника, 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. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Центра под роспись.

**2. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

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

2.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Центра и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Центра.

2.3. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

**3. Круг лиц, попадающих под действие Положения**

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Центра и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Центром на основе гражданско-правовых договоров.

**4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Центре**

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре положены следующие принципы:

4.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- 4.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 4.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 4.1.4. соблюдение баланса интересов Центра и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 4.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Центром.

## **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Центра и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

- 5.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
  - 5.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
  - 5.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
  - 5.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
  - 5.1.4. ежегодное раскрытие сведений о конфликте интересов.
- 5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 5.3. Руководителем Центра из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (лицо, ответственное за реализацию мероприятий по противодействию коррупции).
- 5.4. Центр берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 5.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 5.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
- 5.7. Ситуация, сведения о которой были представлены, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 5.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
  - 5.8.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - 5.8.2. добровольный отказ работника Центра 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;
  - 5.8.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
  - 5.8.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
  - 5.8.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
  - 5.8.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
  - 5.8.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Центра;
  - 5.8.8. увольнение работника по инициативе работника;
  - 5.8.9. увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
  - 5.8.10. иные способы разрешения конфликта интересов.

5.9. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Центра.

#### **6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

6.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

6.1.1. при принятии решений по вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Центра без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

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

6.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение утверждается приказом Центра и вступает в силу с момента его утверждения.

7.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается приказом Центра.

7.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.