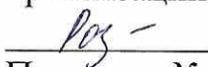


ПРИНЯТО

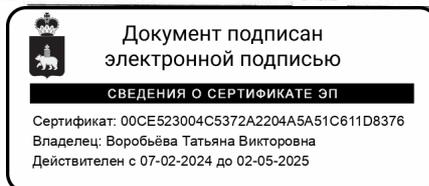
Общим собранием трудового коллектива МАУ ДО ЦДТ «Юность» г. Перми
Протокол № 1 от 06.09.2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации
 О.И. Рогожникова
Протокол № 1 от 06.09.2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МАУ ДО ЦДТ «Юность»
г. Перми
от 11.09.2024 № 059-08/283-01-08-122



Т.В. Воробьева

Положение о конфликте интересов работников МАУ ДО ЦДТ «Юность» г. Перми

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников МАУ ДО ЦДТ «Юность» г. Перми (далее – организация) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты РФ, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников в организации.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников друг с другом, а также с участниками образовательных отношений, предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ.

1.3. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников организации на выполняемые ими обязанности, принимаемые деловые решения.



1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организации осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и его работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника организации от преследования в связи с направлением уведомления о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

2. Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников

2.1. Конфликт интересов работника, понимаемый по смыслу пункта 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», рассматривается на заседании Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия).

2.2. Комиссия создается в организации приказом директора.

2.3. Порядок создания и деятельности Комиссии регламентируется Положением о комиссии по противодействию коррупции и урегулированию споров между участниками образовательных отношений Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества «Юность» г. Перми.

2.4. В своей деятельности Комиссия руководствуется нормами федерального, регионального, муниципального законодательства, нормативными актами организации, а также настоящим положением.

2.5. Решение Комиссии является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

3. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности;
- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и третьих лиц;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных Уставом организации.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации

4.1. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора организации или в Комиссию уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.2. Направленное в соответствии с пунктом 4.1 уведомление подлежит регистрации в журнале регистрации уведомлений работников организации о наличии личной заинтересованности (приложение № 1 к Положению).

4.3. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Порядок согласования с учредителем сделок с заинтересованностью и случаи, при которых такое согласование необходимо, определяется статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ, а также региональными и муниципальными нормативными



правовыми актами. В случае несоблюдения предусмотренного законодательством порядка одобрения, такая сделка может быть признана судом недействительной.

5. Перечень ситуаций, при которых возможен конфликт интересов и способы их разрешения

5.1. Работники организации обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и настоящим Положением.

5.2. Примерный перечень ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

1) Работник организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

2. Работник организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

3. Педагогический работник организации ведёт основные и платные занятия у одних и тех же обучающихся.

4. Педагогический работник собирает деньги на нужды коллектива (пошив костюмов, выездные мероприятия и т.д.).

5. Педагогический работник использует в личных целях возможности родителей обучающихся.

6. Работник получает подарки, услуги и принимает иные предложения, предполагающие получение им выгоды, от родителей обучающихся, коллег или подчиненных.

5.3. Способы урегулирования конфликта интересов в организации могут быть:

1) Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

2) Добровольный отказ работника организации 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;

3) Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4) Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

5) Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6) Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

7) Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

8) Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

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.

10) установление правил корпоративного поведения.

6. Ответственность за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

6.3. Заинтересованное лицо несет перед организацией ответственность в размере убытков, причиненных им организации. Если убытки причинены организации несколькими заинтересованными лицами, ответственность перед организацией является солидарной.

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов работников
МАУ ДО ЦДТ «Юность» г. Перми

Журнал
регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности

№	Дата регистрации уведомления	Ф.И.О., должность лица, представившего уведомление	Краткое содержание заинтересованности лица	ФИО, должность лица, принявшего уведомление	Подпись лица, принявшего уведомление	Отметка о передаче материалов Комиссии
1.						
2.						
3.						

