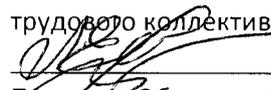


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЦЕНТР ДОСУГА ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ  
(МУДО ЦДДМ)**

ОТ РАБОТНИКОВ:

председатель Общего собрания  
трудового коллектива

 Л.Ю. Еремина

Протокол Общего собрания

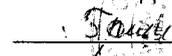
трудового коллектива

№ 10 от 06.04.2015г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

директор МУДО ЦДДМ

Заместитель директора по АХЧ

 Бриль В.Н.

приказ № 72/01-05 от 06.04.2015г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о конфликте интересов  
Муниципального учреждения дополнительного образования  
Центр досуга детей и молодежи**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение о конфликте интересов работников МУДО ЦДДМ (далее по тексту – Положение) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников МУДО ЦДДМ с другими участниками отношений по предоставлению образовательных услуг, при реализации молодежной политики, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), профилактики конфликта интересов работников МУДО ЦДДМ, при котором у работника МУДО ЦДДМ при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником МУДО ЦДДМ профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников и их родителей (или законных представителей) а также контрагентов МУДО ЦДДМ по договорам.

**2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие Положения распространяется на всех работников МУДО ЦДДМ вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**3. Конкретные ситуации конфликта интересов в МУДО ЦДДМ**

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник МУДО ЦДДМ может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие.

– работник МУДО ЦДДМ за оказание услуги берет деньги у воспитанников и их родителей (или законных представителей);

- работник МУДО ЦДДМ, оказывая услуги воспитанникам в рабочее время, оказывает этим же воспитанникам платные услуги после работы;
- работник МУДО ЦДДМ небескорыстно использует возможности воспитанников и их родителей (или законных представителей) и родственников;
- работник МУДО ЦДДМ получает небезвыгодные предложения от воспитанников и их родителей (или законных представителей) и родственников, которым он оказывает услуги;
- работник МУДО ЦДДМ рекламирует воспитанникам и их родителям организации, оказывающие любые платные услуги;
- работник МУДО ЦДДМ рекомендует воспитанникам и их родителям физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
- работник МУДО ЦДДМ 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;
- работник МУДО ЦДДМ участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник МУДО ЦДДМ принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений МУДО ЦДДМ с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник МУДО ЦДДМ использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

#### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в МУДО ЦДДМ**

Основной задачей деятельности МУДО ЦДДМ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в МУДО ЦДДМ положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован

преотвращен) организацией.

## **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МУДО ЦДДМ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.**

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МУДО ЦДДМ. В Учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

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.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель МУДО ЦДДМ гарантируют конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется антикоррупционной комиссией МУДО ЦДДМ (далее - комиссия) с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По результатам рассмотрения поступившей информации комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
  - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - добровольный отказ работника МУДО ЦДДМ 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;
  - пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
  - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
  - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных 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 МУДО ЦДДМ;
  - увольнение работника из организации 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 трудовых обязанностей. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МУДО ЦДДМ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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.

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 организации.

#### **6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются председатель, члены и секретарь антикоррупционной комиссии МУДОЦДДМ

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МУДО ЦДДМ - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами МУДО ЦДДМ, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам МУДО ЦДДМ, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- действовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **8. Соблюдение Положения и ответственность**

Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника МУДО ЦДДМ, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

Руководство МУДО ЦДДМ всех уровней обязаны подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

Руководство МУДО ЦДДМ доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что все будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с МУДО ЦДДМ, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы МУДО ЦДДМ в отношениях с третьими сторонами.

## **9. Другие положения.**

МУДО ЦДДМ не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

МУДО ЦДДМ ожидает, что работники и контрагенты МУДО ЦДДМ, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам МУДО ЦДДМ.