

Утверждаю.
Директор МБУДО СЮТ г.Донецка
Усак Е.В.
2014 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В МБУДО СЮТ г.Донецка

1. Общие положения

1.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) в МБУ ДО СЮТ г. Донецка принято Положение о конфликте интересов.

1.2. Положение о конфликте интересов — это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов МБУ ДО СЮТ г. Донецка (далее - Положение) включает следующие аспекты:

- цели и задачи Положения о конфликте интересов;
- используемые в Положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов; — ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

2. Цели и задачи положения о конфликте интересов.

2.1. Положение о конфликте интересов МБУ ДО СЮТ г. Донецка разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в

деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов.

3.Используемые в положении понятия и определения

3.1.Конфликт интересов - ситуация, при которой у работника 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 профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами участников отношений.

Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

4.Круг лиц, попадающих под действие положения.

4.1. Действие Положения распространяется на всех работников МБУ ДО СЮТ г. Донецка вне зависимости от уровня занимаемой должности.

5.Основные принципы управления конфликтом интересов в МБУ ДО СЮТ г. Донецка.

5.1.В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБУ ДО СЮТ г. Донецка 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 (предотвращен) учреждением.

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

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

6.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

6.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

7.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

7.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

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

7.4. Комиссия по предупреждению и урегулированию конфликта интересов учреждения, созданная приказом и работающая в соответствии с утвержденным Положением (далее комиссия) обязана конфиденциально рассмотреть представленные сведения и предложить меры по урегулированию конфликта интересов. Поступившая информация должна быть рассмотрена и тщательно проверена комиссией с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7.5. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и рекомендовать руководителю и работнику использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- 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;
- 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 организации;
- 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.

7.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является заместитель председателя комиссии по предупреждению и урегулированию конфликта интересов.

9. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.