

РАССМОТРЕНО
на общем собрании трудового
коллектива работников
МКУ ДО «Кежемский районный
центр детского творчества»

Протокол № 2 от 28.11.2014 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКУ ДО
«Кежемский районный центр
детского творчества»
Е.И. Хоменко

Приказ № 65 п.3 от 01.12.2014 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Кежемский районный центр детского творчества»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Кежемский районный центр детского творчества» (далее – Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Кежемский районный центр детского творчества» (далее - Центр), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Гражданин, поступающий на работу в Центр, знакомится с Положением в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

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

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Центра должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Центра и его урегулирования

3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является заместитель директора по воспитательной работе, ответственный за противодействие коррупции.

3.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается настоящим Положением и доводится до сведения всех его работников.

3.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (Приложение 1) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;

- в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в Центре;
 - при возникновении конфликта интересов.
- 3.5. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 3.6. Центр обязуется проводить рассмотрение и урегулирование конфликта интересов конфиденциально.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Декларация о конфликте интересов изучается ответственным за противодействие коррупции в Центре и направляется директору Центра.

4.2. Директор Центра рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Центра рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

4.3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется директором Центра и ответственным за противодействие коррупции в Центре конфиденциально.

4.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника Центра к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Центра;
- перевод работника Центра на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Центра;
- увольнение работника Центра в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника Центра в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

4.5. По письменной договоренности Центра и работника Центра, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

4.6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Центра, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Центра.

5. Обязанности работника Центра в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Центра обязан:

- руководствоваться интересами Центра без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.