Утверждено

приказом директора МБУ ДО «ДДТ» от 12.05.2017 № 65/1

Директор\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.В. Елисеева

**П[оложение](#Par33)**

**о конфликте интересов работников и муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества»**

**муниципального образования «Сусуманский городской округ»**

(далее - Положение)

1. Общие положения

1.Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБУ ДО «ДДТ» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2.Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с Положением производится в соответствии со [статьей 68](consultantplus://offline/ref=A8442665E34D48168B9173B65DC6B521038FA6D0530EDD724A608D7A672E79E3356A739EF89E2E78eEW2K) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности, профессии.

1. Основные принципы предотвращения

и урегулирования конфликта интересов

4.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 организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов;

защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

5.Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=A8442665E34D48168B9173B65DC6B521038FA6D0530EDD724A608D7A67e2WEK) Российской Федерации.

1. Порядок раскрытия конфликта интересов

работником организации и его урегулирования

1.Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное лицо организации, ответственное за противодействие коррупции.

2. Процедура раскрытия конфликта интересов изложена в разделе о работе «Комиссии по урегулированию конфликта интересов»

3. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде [декларации](#Par121) о конфликте интересов (приложение к Положению) в следующих случаях:

-при приеме на работу;

-при назначении на новую должность;

-в ходе проведения ежегодных аттестаций, при рассмотрении вопросов о соблюдении этических норм поведения на заседаниях Комиссии по профессиональной этике;

-при возникновении конфликта интересов.

4. Сведения о конфликте интересов могут предоставляться в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде, имеющем форму декларации о конфликте интересов.

1. Возможные способы

разрешения возникшего конфликта интересов

1.Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю организации.

2.Руководитель организации рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

3.Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем организации и должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

V.Формы (методы) урегулирования конфликта интересов

При принятии решения о выборе конкретной формы (метода) разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

Для урегулирования конфликта интересов работника и учреждения возможны методы:

1. Ограничение доступа работника организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

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 организации;

4. Перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=A8442665E34D48168B9173B65DC6B521038FA6D0530EDD724A608D7A67e2WEK) Российской Федерации;

5. Отказ работника организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

6. Увольнение работника организации в соответствии со [статьей 80](consultantplus://offline/ref=A8442665E34D48168B9173B65DC6B521038FA6D0530EDD724A608D7A672E79E3356A739EF89E2F76eEWCK) Трудового кодекса Российской Федерации;

7. Увольнение работника организации в соответствии с [пунктом 7.1 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=A8442665E34D48168B9173B65DC6B521038FA6D0530EDD724A608D7A672E79E3356A739EF096e2W9K) Трудового кодекса Российской Федерации;

иные формы разрешения конфликта интересов.

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

VI.Обязанности работника организации в связи с раскрытием

и урегулированием конфликта интересов

1.При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник, в том числе руководитель организации обязан:

- руководствоваться интересами организации 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.