

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов и методах его урегулирования**  
**в муниципальном автономном нетиповом образовательном учреждении**  
**«Городской дворец творчества» (МАНОУ «ГДТ»)**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в целях обеспечения условий для эффективной реализации антикоррупционной политики в муниципальном автономном нетиповом образовательном учреждении «Городской дворец творчества» (далее- МАНОУ «ГДТ», Дворец, Учреждение)

2. Действие Положения распространяется на всех работников Дворца, включая директора.

3. Ознакомление граждан, поступающих на работу в МАНОУ «ГДТ» с Положением о конфликте интересов и мерах его урегулирования производится в обязательном порядке в соответствии со статьей 68 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**2. Понятия и определения**

5. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Конфликт интересов педагогического работника – ситуация, при которой у педагогического 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (пункт 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), учреждения в целом.

Личная заинтересованность работника – заинтересованность, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей неправомερных доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Раскрытие конфликта интересов – информирование должностных лиц Дворца, ответственного за организацию работы по противодействию коррупции о ситуации возникновения (возможности возникновения) конфликта интересов.

Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность и которая совершена с нарушением требований настоящей статьи, может быть признана недействительной по иску автономного учреждения или его учредителя, если другая сторона сделки не докажет, что она не знала и не могла знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки или об отсутствии ее одобрения (часть 3 статьи 17 Федерального закона от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»).

Заинтересованное лицо, нарушившее обязанность информировать о наличии конфликта интересов, несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных в

результате совершения (или отмены) сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, с нарушением требований настоящей статьи, независимо от того, была ли эта сделка признана недействительной, если не докажет, что оно не знало и не могло знать о предполагаемой сделке или о своей заинтересованности в ее совершении.

Персональную ответственность несет руководитель автономного учреждения, не являющийся лицом, заинтересованным в совершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, если не докажет, что он не знал и не мог знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки (часть 4 статьи 17 Федерального закона от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»).

### **3. Принципы урегулирования конфликта интересов в МАНОУ «ГДТ»**

6. Деятельность по урегулированию конфликта интересов во Дворце осуществляется на основе следующих принципов:

1) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов для всех работников Дворца;

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

3) защита работника Дворца от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) в Учреждении;

4) соблюдение баланса интересов Дворца и работника Дворца при урегулировании конфликта интересов;

5) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МАНОУ «ГДТ» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

6) определение и применение форм урегулирования конфликта интересов работников Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

### **4. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов**

7. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

8. Ответственным лицом за прием сведений о возникающих конфликтах интересов является ответственный за организацию работы по противодействию коррупции, назначенный приказом директора (далее – Ответственный).

9. Работник передает Ответственному уведомление по форме согласно приложению № 1 к данному Положению незамедлительно, как только ему станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения. В этот же срок данное уведомление также должно быть предоставлено работником своему непосредственному руководителю.

10. При нахождении работника в командировке, вне пределов места работы он уведомляет о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения с помощью любых доступных средств связи своего непосредственного руководителя и Ответственного, а по прибытии к месту работы оформляет письменное уведомление.

11. Уведомление подлежит обязательной регистрации Ответственным в журнале регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения (далее – журнал регистрации) по форме согласно приложению № 2 к данному Положению в день его поступления с выдачей работнику двух копий зарегистрированного в установленном порядке уведомления на руки под подпись в журнале регистрации (одна копия для работника, одна передается работником непосредственному руководителю).

12. Отказ в принятии и регистрации уведомления, а также невыдача копий уведомления с отметкой о регистрации не допускаются.

13. Зарегистрированное уведомление изучается Ответственным за организацию работы по противодействию коррупции и передается директору Дворца в трехдневный срок с момента регистрации на предмет наличия конфликта интересов в Учреждении, а также с целью оценки серьезности возникающих для Дворца рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

14. Директор МАНОУ «ГДТ» принимает решение о направлении/ненаправлении уведомления в комиссию по противодействию коррупции.

15. Дворец берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

16. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

2) добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и принятии решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться в зоне конфликта интересов;

3) пересмотр и изменение должностных 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 должностных обязанностей, не приводящих к конфликту интересов;

6) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения либо увольнение работника из МАНОУ «ГДТ» по инициативе работника;

7) увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за нарушение обязательных к исполнению локальных нормативных актов Дворца.

Приведенный перечень не является исчерпывающим.

17. В каждом конкретном случае по договоренности между директором Дворца и работником, в отношении которого выявлен конфликт интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Дворца.

#### **4. Обязанности работников МАНОУ «ГДТ»**

##### **в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

18. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

1) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых функций и должностных обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей, иных лиц;

2) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4) содействовать Учреждению в урегулировании возникшего конфликта интересов.

#### **5. Заключительные положения**

19. Положение действует с даты утверждения приказом директора Дворца до принятия нового документа. После принятия документа в новой редакции предыдущая редакция автоматически теряет силу. Все изменения и дополнения оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами МАНОУ "ГДТ".

20. Утвержденный документ размещается на официальном сайте МАНОУ «ГДТ» в разделе «Противодействие коррупции», хранится в соответствии с утвержденной номенклатурой.