**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества» Сергокалинского района Республики Дагестан**

**Принято Утверждаю**

**на общем собрании работников Директор МБУ ДО «ДДТ»**

**МБУ ДО «ДДТ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.М. Кагирова**

**протокол № 1 Приказ №28/22от 19.08.2022г.**

**от «19\_ » августа 2022г**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества» Сергокалинского района Республики Дагестан

с. Сергокала

2022

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с требованием Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2. Настоящее Положение определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, которые могут возникнуть у работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» Сергокалинского района (далее - учреждение) в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения.

4. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на должностное лицо ДДТ, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, назначаемых приказом директора ДДТ.

5. Используемые в Положении термины и определения:

- Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и деловой репутации учреждения, работником которого он является;

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

**II. Цели и задачи Положения**

2.1. Целью настоящего Положения является регулирование и предотвращение в учреждении конфликта интересов в деятельности своих работников и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.

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

**III. Принципы урегулирования конфликта интересов**

Урегулирование конфликта интересов в организации осуществляется на основе следующих принципов:

- обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;

- индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;

- соблюдение баланса интересов организации и ее работников при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника организации от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

**IV. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения**

**и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения**

**возникшего конфликта интересов**

4.1. В учреждении устанавливаются 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.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

4.3. Учреждение гарантирует конфиденциальность рассмотрения представленных сведений

и урегулирования конфликта интересов.

4.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Учреждение 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. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет

место, и использовать следующие способы его разрешения:

- 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;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

- увольнение работника из учреждения 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.

4.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру 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. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

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

5.1. Работник обязан:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей

руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов

своих родственников и друзей;

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

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**VI. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов,**

**рассмотрение этих сведений и урегулировании конфликта**

6.1. Лицами ответственными за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений в учреждении являются члены комиссии по урегулированию конфликта интересов, назначенные приказом руководителя учреждения.

6.2. Порядок работы комиссии определяется Положением о комиссии по урегулированию интересов.

6.3. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении при необходимости принимают участие представители бухгалтерии.

**VII. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов**

7.1. Работники учреждения за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность

в соответствии с законодательством.