

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

Е.Ю.Бессонова

2024 г.



Положение о конфликте интересов

Государственного автономного учреждения дополнительного образования Иркутской области «Центр развития дополнительного образования детей»

Положение о конфликте интересов принято с целью регулирования и предотвращения конфликтов интересов в деятельности работников.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Государственного автономного учреждения дополнительного образования Иркутской области «Центр развития дополнительного образования детей» (далее – Учреждение) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Конфликт интересов, ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника 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 (или) 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.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работника Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов (далее – положение) включает следующие аспекты:

- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении;

- порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения, работа комиссии по урегулированию конфликта интересов, порядок урегулирования конфликта интересов, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования, в случае если конфликт интересов был своевременно раскрыт самим работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

Права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Работники имеют право:

- ежегодно, до 01 декабря текущего года предоставлять декларацию конфликта интересов ответственному лицу.

При заполнении декларации конфликта интересов (в свободной форме) работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит

последующей всесторонней проверке ответственными сотрудниками Учреждения.

Декларация носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначена исключительно для внутреннего пользования Учреждения. Содержание декларации не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях.

Срок хранения данного документа составляет один год. Хранение деклараций осуществляется в недоступном месте (сейфе), по истечении срока хранения документы уничтожаются;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- сообщать уполномоченному лицу или руководителю Учреждения о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Работники обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения — без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения, работа комиссии по урегулированию конфликта интересов, порядок урегулирования конфликта интересов, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

Предоставление сведений о конфликте интересов должно происходить в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- при заполнении декларации конфликта интересов.

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

Директор Учреждения назначает ответственное лицо за прием и хранение деклараций конфликта интересов, а также иной поступившей информации о конфликте интересов.

Приказом Учреждения директор назначает комиссию по урегулированию конкретного конфликта интересов.

Данная комиссия создается в целях рассмотрения вопросов, связанных с урегулированием ситуаций, когда личная заинтересованность работников Общества влияет или может повлиять на объективное исполнение ими должностных обязанностей.

Основными задачами Комиссии являются:

- а) содействие в урегулировании конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам граждан, организаций, обществу.
- б) обеспечение условий для добросовестного и эффективного исполнения обязанностей работника;
- в) исключение злоупотреблений со стороны работников при выполнении их должностных обязанностей.
- г) противодействие коррупции.

Комиссия имеет право запрашивать необходимые документы и информацию.

Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены комиссии, принявшие участие в ее заседании.

- В итоге работы 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 различные способы его разрешения, в том числе:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Общества 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.

В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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. 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.