

Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в МОУДО «ЦДОД»

1. Настоящий Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов (далее - Порядок) в МОУДО «ЦДОД» (далее - Учреждение), внутренний документ учреждения, разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008. № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Действие Порядка распространяется на всех работников Учреждения (далее - работники) вне зависимости от занимаемой должности.

3. Основные понятия, используемые в Порядке применительно к работникам Учреждения используются в следующих значениях:

а) под конфликтом интересов в настоящем Федеральном законе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

б) под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в п.п. «а)» Порядка, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в п.п. «а)» Порядка, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

4. Основные принципы урегулирования конфликта интересов в Учреждении:

- 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 связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждения.

5. Работники в связи с выявлением, предотвращением и урегулированием конфликта интересов обязаны:

1) принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

2) уведомить администрацию Учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно;

3) если работнику стало известно о возникновении у сотрудника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

6. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов применительно к работникам Учреждения может решаться одним или несколькими способами в том числе:

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

- добровольный отказ работника 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 организации;

- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за нарушение исполнения им функциональных обязанностей.

7. Непринятие сотрудником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение указанного лица в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Урегулирование конфликта интересов в отношении работников Учреждения, осуществляется Комиссией по урегулированию конфликта интересов в Учреждении.