

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**  
муниципальное казенное учреждение  
дополнительного образования города Новосибирска  
«Детский оздоровительно-образовательный (социально-педагогический)  
центр А. И. Бороздина»

г. Новосибирск, ул. Лыкова 4, т: (3832)332-57-42, E-mail: [centr-borozdina@mail.ru](mailto:centr-borozdina@mail.ru)

Согласовано:

Совет трудового коллектива  
МКУДОДООСПЦ  
А. И. Бороздина  
Председатель СТК *Медведева В.Н.*  
« 30 » 09 2016г.

Утверждено:

МКУДО ДООСПЦ  
А. И. Бороздина  
Директор *Н.С. Трухачева*  
« 30 » 09 2016г.



**Положение**  
**о конфликте интересов**

## *1. Общие положения*

1.1. Настоящее Положение о конфликте в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования города Новосибирска «Детский оздоровительно-образовательный (социально-педагогический) центр А.И. Бороздина» разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 №7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 12.01.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач казенного учреждения.

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

1.3. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей при которой возникает или может возникнуть противоречие между заинтересованностью работника и правами и законными интересами центра, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации центра.

Под **личной заинтересованностью** работника понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников центра, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников центра под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

## *2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов*

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в центре осуществляется на основании следующих мер по предупреждению коррупции:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов центра и работника центра при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника центра от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником центра и урегулирован (предотвращен) центром.

### **3. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы центра, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами центра 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.

3.2. Работник центра при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности центра или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами центра.

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения**

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является заместитель директора, ответственный в учреждении за противодействие коррупции.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя центра сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника центра передается в структурное подразделение или должностному лицу центра, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников центра о наличии личной заинтересованности.

4.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

#### **5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении**

5.1. Работники центра обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

5.2. Способами урегулирования конфликта интересов в центре могут быть:

- ограничение доступа работника центра к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника центра 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 центра;
- перевод работника центра на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- отказ работника центра от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами центра;
- увольнение работника центра по основаниям, установленным ТК РФ;

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника центра, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам центра.

#### **6. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения**

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

замечание, выговор, увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);
- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований (Статья 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»), может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед центром ответственность в размере убытков, причиненных им центру. Если убытки причинены центру несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед центром является солидарной.

Прошито и  
пронумеровано

листов

Директор   
Грухачева Н.С.

