

**Муниципальное казенное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Ресурсный центр» городского округа Тольятти  
(МКОУ ДПО РЦ)**

445035, РФ, Самарская обл., г. Тольятти, ул. Банькина, 44  
тел/факс (8482) 28-58-83, e-mail: rcenter@edu.tgl.ru  
http://www.rcentr.tgl.ru

**Принято:**

Решением Совета МКОУ ДПО РЦ  
Протокол № 3 от 5.07 2018г.  
Зам. председателя Совета  
Еремина Л.Н.

**Утверждено:**

Приказом МКОУ ДПО РЦ  
№ 37 от 10.07 2018г.  
И.о. директора О.А.Сергеева



**Положение о конфликте интересов  
МКОУ ДПО РЦ**

**1. Общие положения.**

- 1.1. Положение о конфликте интересов МКОУ ДПО РЦ (далее – Положение) разработано в соответствии с со ст. 27 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"
- 1.2. Целью Положения является регулирование, своевременное выявление и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников МКОУ ДПО РЦ (далее – Центр).
- 1.3. Положение способствует ограничению влияния личной заинтересованности на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.
- 1.4. В Положении используются следующие понятия и определения:

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

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

**2. Круг лиц, попадающих под действие положения.**

2.1. Действие Положения распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой должности. Соблюдать Положение обязаны физические лица, сотрудничающие с Центром на основе гражданско-правовых договоров.

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Центре.**

- 3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре положены следующие принципы:
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
  - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
  - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
  - соблюдение баланса интересов Центра 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) Центром.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Центра и порядок его урегулирования.**

- 4.1. Для раскрытия конфликта интересов работники Центра могут использовать следующие способы:
- 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. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующим оформлением в письменном виде.
- 4.3. Центр принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Центр 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.
- 4.5. В случае, если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Центр может использовать следующие способы, в том числе:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - 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;
  - 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 Центра;
  - 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.
- 4.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Центра и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Центра.

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

5.1. Работники Центра в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Центра – 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.

## **6. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.**

6.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

- руководители отделов;
- делопроизводитель (при приеме на работу);
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Центре.

6.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора Центра, который назначает срок ее рассмотрения.

6.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

6.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;
- руководителя отдела, в котором работник работает;
- председателя Совета Центра.

6.5. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии определяется по его желанию.

6.6. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

6.7. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора Центра. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Центра в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

## **7. Ответственность работника Центра за несоблюдение Положения.**

7.1. За несоблюдение Положения работник может быть привлечен к административной ответственности.

7.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.