

165313 г. Котлас Архангельской
области,
ул. Маяковского,30

тел.8(81837)2-05-61 (директор)
тел.8(81837)2-39-93 (методический
кабинет)
факс: (881837)2-46-44
электронный адрес: cdokotlas@mail.ru

УТВЕРЖДЕНО
Приказ от 26.06.2026 г № 395/О

ПОЛОЖЕНИЕ

о принятии работниками муниципального учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования городского округа Архангельской области «Котлас» мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о принятии работниками муниципального учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования городского округа Архангельской области «Котлас» мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (далее – Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования городского округа Архангельской области «Котлас» (далее – МУ ДО «ЦДО», Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. В настоящем Положении используются понятия, определенные Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.3. Основной целью настоящего Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МУ ДО «ЦДО» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, а основной задачей – ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников МУ ДО «ЦДО» на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников муниципальной организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Исключение составляет директор МУ ДО «ЦДО», на которого распространяется действие Положения о предотвращении и об урегулировании конфликта интересов в отношении руководителей муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа «Котлас», утвержденного постановлением администрации городского округа «Котлас».

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МУ ДО «ЦДО» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов МУ ДО «ЦДО» и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника МУ ДО «ЦДО» от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) МУ ДО «ЦДО».

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников МУ ДО «ЦДО» должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования

3.1. В МУ ДО «ЦДО» установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

- 1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- 3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

3.2. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех ее работников.

3.3. Принятие мер по раскрытию конфликта интересов, недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов является обязанностью работника МУ ДО «ЦДО».

3.4. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.5. Ответственным за прием сведений, предоставляемых работником МУ ДО «ЦДО» при раскрытии конфликта интересов, является директор МУ ДО «ЦДО».

3.6. Полученная директором информация, подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня её поступления в журнале регистрации, после чего незамедлительно передается на рассмотрение в Комиссию МУ ДО «ЦДО» по урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия).

3.7. Поступившая информация тщательно проверяется Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.8. Рассмотрение Комиссией поступившей информации о раскрытии конфликта интересов происходит конфиденциально.

3.9. Комиссия рассматривает информацию о раскрытии конфликта интересов и принимает по ней решения в порядке и сроки, установленные Положением о комиссии по урегулированию конфликта интересов МУ ДО «ЦДО».

3.10. По результатам рассмотрения информации о раскрытии конфликта интересов Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником МУ ДО «ЦДО», не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.11. В случае принятия Комиссией решения о том, что при исполнении должностных обязанностей работника МУ ДО «ЦДО» личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов, комиссия рекомендует директору МУ ДО «ЦДО» в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;
- обеспечить принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;
- рекомендовать работнику МУ ДО «ЦДО» принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

3.12. Директор МУ ДО «ЦДО» самостоятельно определяет способы урегулирования конфликта интересов, указанные в пункте 3.13 настоящего Положения.

3.13. Способы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника МУ ДО «ЦДО» к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МУ ДО «ЦДО»;
- увольнение работника организации в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника организации в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. Приведенный в пункте 3.13 настоящего Положения перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности МУ ДО «ЦДО» и работника Учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.15. 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 МУ ДО «ЦДОЛ» и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

4. Обязанности работника МУ ДО «ЦДО» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник МУ ДО «ЦДО» обязан:

- руководствоваться интересами МУ ДО «ЦДО» без учета своих личных интересов и (или) интересов состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), граждан или организаций, с которыми работник МУ ДО «ЦДО», и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Ответственность работников МУ ДО «ЦДО» за несоблюдение положения о принятии работниками мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

5.1. За несоблюдение Положения МУ ДО «ЦДО» работник Учреждения может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

5.2. За непринятие работником Учреждения мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия по пункту 7.1. части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.