




Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования  
Дом детского творчества  
«Современник»  
Выборгского района Санкт-Петербурга


ПРИНЯТО

Протокол № 1 от 27.08 2020г.  
Общее собрание работников  
ГБУ ДО ДДТ «Современник»

СОГЛАСОВАНО

Председателем профсоюзной организации  
ГБУ ДО ДДТ «Современник»  
  
И.Н. Кузнецова

УТВЕРЖДАЮ

Приказ № 156 от 08 2020г.  
Директор ГБУ ДО ДДТ «Современник»  
  
Н.А. Козлова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов**  
**в государственном бюджетном учреждении**  
**дополнительного образования**  
**Дом детского творчества «Современник»**  
**Выборгского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург  
2020 год

## **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Дом детского творчества «Современник» Выборгского района Санкт-Петербурга (далее - ДДТ) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с использованием «Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», размещенных на сайте Министерства труда и социального развития РФ.
- 1.2. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ДДТ влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника ДДТ и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда к правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ДДТ, работником учреждения.
- 1.3. Положение о конфликте интересов разработано и введено в действие с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов при исполнении своих должностных обязанностей работниками ДДТ. Данный документ определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДДТ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.4. Основной задачей настоящего положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые отношения.
- 1.5. Действие настоящего положения распространяется на всех работников ДДТ вне зависимости от занимаемой ими должности.

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

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 процедура 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) учреждением.

### **3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ДДТ**

3.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДДТ. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

3.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

3.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

3.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Администрация ДДТ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственным работником за антикоррупционную деятельность в ДДТ с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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

Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

4.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ДДТ – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- 4.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 4.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 4.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**5. Определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов, порядок рассмотрение этих сведений и порядок урегулирования возникшего конфликта, в том числе возможные способы его разрешения**

- 5.1. Должностными лицами ДДТ, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются:
  - ответственный работник за антикоррупционную деятельность в ДДТ, назначаемый приказом директора;
  - председатель комиссии по противодействию коррупции, назначаемый приказом директора;
  - заведующий канцелярией (при приёме на работу).
- 5.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора ДДТ, который своим приказом назначает срок ее рассмотрения. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать пяти рабочих дней.
- 5.3. Рассмотрение полученной информации производится комиссией по противодействию коррупции ДДТ (далее – комиссия) с обязательным участием в работе комиссии ответственного работника за антикоррупционную деятельность в учреждении.
- 5.4. К работе комиссии может привлекаться руководитель структурного подразделения ДДТ, в котором выполняет свои трудовые обязанности работник, у которого может возникнуть или возник конфликт интересов. Участие работника подавшего сведения о возникающем (имеющемся) конфликте интересов в заседании комиссии допускается при его желании.
- 5.5. Полученная информация всесторонне изучается комиссией и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.
- 5.6. В случае принятия комиссией решения о том, что конфликт интересов имеет место, рекомендуются следующие способы его разрешения:
  - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника ДДТ или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут отказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДДТ;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности администрации ДДТ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. 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 и вероятность того, что этот личный интерес работника и вероятность того, что это личный интерес будет реализован в ущерб интересам ДДТ.

5.7. Решение комиссии и предложения о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов оформляется протоколом и доводится до сведения директора ДДТ.

5.8. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место быть, принимает директор ДДТ в течение пяти дней с момента получения протокола комиссии.

## **6. Ответственность работников ДДТ за несоблюдение настоящего положения.**

6.1. За несоблюдение настоящего положения работники ДДТ могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с нормативными документами ДДТ и административной ответственности в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

6.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним, по инициативе директора ДДТ, в связи с утратой доверия, может быть, расторгнут трудовой договор.