

1. Общие положения

1.1 Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано Обществом с ограниченной ответственностью «ИКЦ Энергия» структурное (учебное) подразделение Центр творчества для всей семьи «Энергия» (далее - Образовательная организация) в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.

1.2 Настоящее положение является внутренним локальным актом Образовательной организации, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Образовательной организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

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

1.4 Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Образовательной организации вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

2.1 Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

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

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

3.1 Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

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

4. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении

4.1 Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов.

4.2 Способами урегулирования конфликта интересов в учреждении могут быть:

- ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника учреждения 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 учреждения;
- перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника учреждения по основаниям, установленным ТК РФ.

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

5. Заключительные положения

5.1 Неисполнение настоящего Положения может стать основанием для применения к работнику Образовательной организации мер дисциплинарного характера в соответствии с частью 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» РФ.

5.2 Требования настоящего Положения распространяются для исполнения всеми работниками Образовательной организации.

5.3 По всем вопросам, не нашедшим своего отражения в настоящем Положении, работники Образовательной организации руководствуются действующим законодательством РФ.