

**КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «АЛТАЙСКИЙ КРАЕВОЙ  
ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ»**

**ПРИКАЗ**

16 ноября 2015г.

г. Барнаул

№ 149

Об утверждении стандартов и процедур,  
направленных на обеспечение  
добросовестной работы краевого  
государственного бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования «Алтайский краевой дворец  
творчества детей и молодежи»

В соответствии со статьей 13.3. Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, приказом Главного управления от 03.08.2015 г. № 1322 «Об утверждении плана реализации в Главном управлении образования и молодежной политики Алтайского края и подведомственных ему учреждениях решений антикоррупционной комиссии Алтайского края», во исполнение Плана противодействия коррупции в КГБУ ДО «Алтайский краевой дворец творчества детей и молодежи» на 2014-2015 годы,  
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Алтайский краевой дворец творчества детей и молодежи» (приложение 1).

2. Утвердить Положение о конфликте интересов работников КГБУ ДО «Алтайский краевой дворец творчества детей и молодежи» (приложение 2).

3. Разместить утвержденные стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Алтайский краевой дворец творчества детей и молодежи», Положение о конфликте интересов

работников КГБУ ДО «Алтайский краевой дворец творчества детей и молодежи» на официальном сайте [aktdim.ru/](http://aktdim.ru/).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор КГБУ ДО  
«АКДТДиМ»



С.В. Савкина

**СТАНДАРТЫ И ПРОЦЕДУРЫ,**  
направленные на обеспечение добросовестной работы  
краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Алтайский краевой дворец творчества детей и молодежи»

1. Настоящие Стандарты и процедуры направлены на обеспечение добросовестной работы краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Алтайский краевой дворец творчества детей и молодежи» (далее – Учреждение) и устанавливают ключевые принципы работы, направления противодействия коррупции.

2. Деятельность Учреждения направлена на:

- добросовестное и непреклонное следование требованиям законов, надлежащее выполнение обязательств;
- обеспечение доступности информации, раскрытие которой обязательно в соответствии с применимым законодательством, а также иных сведений, раскрываемых в интересах Учреждения.

3. Политика Учреждения в противодействии коррупции:

- соблюдение требований законодательства Российской Федерации, в том числе всех ограничений и запретов, предусмотренных от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- соблюдение требований стандартов и процедур, административных регламентов;
- периодическая оценка коррупционных рисков, возникающих при реализации функций;
- минимизация коррупционных рисков либо их устранение в конкретных управленческих процессах, в том числе регламентацией административных процедур исполнения соответствующей функции, их упрощением либо исключением, установлением препятствий (ограничений), затрудняющих реализацию коррупционных схем;
- снижение риска отклонения должностного лица при реализации должностных полномочий от достижения закрепленной цели возникших правоотношений;
- снижение степени усмотрения должностных лиц при принятии управленческих решений;
- обеспечение единообразия осуществления функций работниками Учреждения;
- организация внутреннего контроля исполнения должностными лицами своих обязанностей;

- проведение разъяснительной и иной работы для существенного снижения возможностей коррупционного поведения при исполнении функций;

- мониторинг исполнения должностных обязанностей работниками Учреждения и мониторинга эффективности реализации мер по противодействию коррупции;

- определение должностных лиц и структурных подразделений, ответственных за работу по противодействию коррупции в Учреждении, обязательное участие в указанной деятельности аппарата управления Учреждения.

4. В Учреждении работники осуществляют свою деятельность в соответствии с утвержденным Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников Учреждения и Положением о конфликте интересов работников КГБУ ДО «Алтайский краевой дворец творчества детей и молодежи»

5. Обращение с подарками работников Учреждения:

5.1. Предоставление или получение подарка (выгоды) допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо действий. Предоставление или получение подарка (привилегии) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от руководителей и других работников.

5.2. Работникам запрещается принимать подарки (выгоды), если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.

5.3. Разрешается принимать подарки незначительной стоимости (до 3 000 руб.) или имеющие исключительно символическое значение.

5.4. В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям.

6. Телефон «горячей линии» для сообщений о фактах нарушений коррупционного характера: (3852) 24-05-65.

к приказу КГБУ ДО «АКДТДиМ»  
№ 149 от 16.11.2015г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов работников**  
**КГБУ ДО «Алтайский краевой дворец творчества**  
**детей и молодежи»**

**I. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников КГБУ ДО «Алтайский краевой дворец творчества детей и молодежи» (далее - учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) руководителя, работника (далее к перечисленным субъектам применяется понятие работника в ед.числе) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается возможность получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на лиц, являющихся работниками учреждения, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц, состоящих с учреждением в гражданско-правовых правоотношениях.

Действие настоящего Положения не распространяется на педагогических работников учреждений. Порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов педагогических работников в ходе

выполнения ими трудовых обязанностей, а также порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений устанавливаются в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.4 Содержание настоящего Положения доводится до сведения работников учреждения под роспись. Ответственность за ознакомление с настоящим Положением работников учреждения, в том числе поступающих на работу, возлагается на структурное подразделение или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении.

## **II. 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 учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;

защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.

## **III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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;

3.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме, указанной в приложении к настоящему Положению. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, а также за рассмотрение представленных сведений о конфликте интересов является структурное подразделение или должностные лица учреждения, ответственные за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении.

3.4 Сведения о конфликте интересов изучаются структурным подразделением или должностными лицами учреждения, ответственными за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении, по результатам проверки которых должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.5 Рассмотрение сведений о конфликте интересов осуществляется конфиденциально.

3.6 В случае, если рассматриваемая ситуация является конфликтом интересов, структурное подразделение или должностные лица учреждения, ответственные за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении, ставят в известность руководителя учреждения.

3.7. В случае, если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- 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, не связанных с конфликтом интересов;

- иные формы разрешения конфликта интересов.

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

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

4.1. При принятии решений по выполнению своих должностных обязанностей работник учреждения обязан:

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.