

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

ПРИНЯТО

на общем собрании работников

МБУ ДО «ЦДЮТ»

Протокол № 1 от 29 августа 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «ЦДЮТ»

Т.Р. Садыков

Введено в действие приказом

№ 160 от 29 августа 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о конфликте интересов работников в муниципальном бюджетном
учреждении дополнительного образования
«Центр детско-юношеского творчества»**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов работников в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр детско-юношеского творчества» (далее — организация) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996г. №7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ. «Об образовании в Российской Федерации», а также с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты РФ, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организации.

1.2 Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников друг с другом, а также с участниками образовательных отношений, предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008г. Ко 273-ФЗ.

1.3 Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников организации на выполняемые ими обязанности, принимаемые деловые решения.

1.4 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5 Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организации 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 организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и его работника при

урегулировании конфликта интересов;

- защита работника организации от преследования в связи с направлением уведомления о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

2. Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников

2.1 В организации приказом директора создается Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников (далее – Комиссия), которая рассматривает и разрешает конфликт интересов работников.

2.2 В состав Комиссии входят работники организации, председателем Комиссии является директор образовательного учреждения.

2.3. В своей деятельности Комиссия руководствуется нормами федерального, муниципального законодательства, а также настоящим положением.

2.4 Решение Комиссии является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

2.5. Конфликт интересов педагогического работника, понимаемый по смыслу пункт 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ, рассматривается на заседании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Порядок создания и деятельности Комиссии предусматривается Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБУДО «ЦДЮТ».

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

3.1 Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей её деятельности;

- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов своих родственников, друзей и третьих лиц;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- содействовать урегулированию возникшего интереса.

3.2 Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности организации или допускать их использование в иных целях, поименованных уставом организации.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работникам организации

4.1 Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора образовательного учреждения уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей (приложению №1 к Положению), которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.2 Направленное в соответствии с пунктом 4.1 уведомление передается в

Комиссию и подлежит регистрации в течении 3 дней со дня поступления в журнале регистрации уведомлений работников организации о наличии личной заинтересованности (приложению №2 Положению).

4.3 Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4 Порядок согласования с учредителем сделок с заинтересованностью и случаи, при которых такое согласование необходимо, определяется статьёй 27 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ, а также региональными и муниципальными нормативными правовыми актами. В случае несоблюдения предусмотренного законодательством порядка одобрения, такая сделка может быть признан судом недействительной.

5. Перечень ситуаций, при которых возможен конфликт интересов и способы их разрешения

5.1 Работник организации обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и настоящим Положением.

5.2 Примерный перечень ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

- ведет основные, бесплатные (в рамках выполнения муниципального задания) и платные занятия у одних и тех же учащихся;
- собирает деньги на нужды группы или образовательного учреждения в целом;
- входит в жюри конкурсов и олимпиад, где участвуют его учащиеся;
- участвует в распределении бонусов для учащихся;
- получает подарки, услуги и иные выгодные предложения от родителей, учащихся;
- использует в личных целях возможности родителей учащихся.

В этих и других ситуациях, когда личные цели вступают в противоречие с профессиональными обязанностями, педагог должен письменно проинформировать об этом руководителя образовательного учреждения.

5.2.1 Руководитель (работник) учреждения в ходе выполнения трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Одной из кандидатур на вакантную должность в учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника учреждения.

5.2.2 Работник образовательного учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с учреждением.

Работник образовательного учреждения, чьи трудовые обязанности входят контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых образовательному учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком учреждения.

5.2.3 Работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в

ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

5.3 Способы урегулирования конфликта интересов в организации могут быть:

- добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения;
- сообщить в письменной форме руководителю образовательного учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- руководитель образовательного учреждения может принять решение об отстранении работника учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей;
- сообщить в письменной форме руководителю образовательного учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- руководитель образовательного учреждения может принять решение об отстранении работника учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей;
- установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам или использование в личных целях информации, ставшей ему известной в связи выполнением трудовых обязанностей;
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное, временное) от участия в обсуждении и процессы принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение от должности, если личные интересы работника входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- увольнение работника по собственной инициативе;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка (за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей) или из-за утраты доверия со стороны работодателя.

5.4. При урегулировании конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

Профессиональный конфликт интересов возникает тогда, когда личная заинтересованность специалиста, занятого в основной деятельности учреждений, противоречит интересам получается услуг.

Опасные ситуации могут возникать между педагогом и его учащимися.

6. Ответственность за несоблюдение настоящего Положения

6.1 Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательствами РФ.

6.2 В соответствии со статьи 192 ТК к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, информации ограниченного распространения и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных трудового работника (пп. В п. 6ч. 1 ст. 81 ТК);

- в случае совершения виновных действий и работником, непосредственно обслуживающим товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п7. Ч.1 ст. 81 ТК);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части 1 статьи 81 ТК в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3 Заинтересованное лиц несет перед организацией ответственность в размере убытков, причиненных им организации. Если убытки причинены организации несколькими заинтересованными лицами, ответственность пред организацией является солидарной.

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений о наличии акций заинтересованности

К Положению о конфликте интересов в муниципальном бюджетном дополнительного образования «Центр детско-юношеского творчества»

Уведомление о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Уведомляю о возникновения у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, направившее уведомление:

_____ / _____ / _____

Лицо, принявшее уведомление:

_____ / _____ / _____

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности

**К Положению о конфликте интересов в муниципальном бюджетном
учреждении дополнительного «Центр детско-юношеского творчества»**

**Журнал
регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности**

№	Дата регистрации уведомления	ФИО, должность лица, представившего уведомление	Краткое содержание заинтересова нности лица	ФИО, должность лица, принявшего уведомление	Отметка о передаче материалов Комиссии по урегулировани ю конфликта интересов работников

7 (cells)

Директор МБУ ДО «ИШОТ»

Директор: И. В. Сальков

Г.Т. Садриев

1. 207

102

PA
16016
100104401001

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
8553

RECEIVED
MARCH 10 1964
U.S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE
WASHINGTON, D.C.

100

10

100

100