

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
Дом детского творчества городского округа Воротынский Нижегородской области

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
Учреждения  
Протокол от 20.05.2024 № 4

**УТВЕРЖДЕНО**

И.о.директора МБУ ДО ДДТ  
г.о.Воротынский  
И.И.Четвергова  
приказ от 20.05.2024 № 56 – ОД

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о предотвращении и урегулировании конфликта интересов**  
в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования  
Доме детского творчества Воротынского муниципального района  
Нижегородской области

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее Положение) в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Доме детского творчества городского округа Воротынский Нижегородской области (далее Учреждение) обозначает основные понятия, принципы управления конфликтом интересов, регламентирует порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, ограничения, обязанности и ответственность работников Учреждения.

1.2. Данное положение разработано согласно

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 25.12.2008 №273 – ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждённых Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013 г.

1.3. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника 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 имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

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

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности и на физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

## **II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ**

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

2.1. приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

2.2. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.3. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

2.5. соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.6. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован Учреждением.

## **III. УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ ВОЗНИКАЕТ ИЛИ МОЖЕТ ВОЗНИКНУТЬ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА**

3.1. Условия, при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника:

3.1.1. педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;

3.1.2. педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;

3.1.3. использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

3.1.4. получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;

3.1.5. нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников.

3.2. Условия, при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника

- 3.2.1. участие работника в наборе (приёме) обучающихся;
- 3.2.2. сбор финансовых средств на нужды объединения, в том числе для участия в мероприятиях, на поездки;
- 3.2.3. участие работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- 3.2.4. иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

#### **IV. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

4.1. Работники обязаны уведомлять работодателя в лице директора Учреждения о каждом случае возникновения у него личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Письменное уведомление (приложение 1) об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов передаётся директору лично, или при необходимости может быть направлено в адрес Учреждения заказным письмом.

4.2. Раскрытие информации о конфликте интересов осуществляется в письменной форме. Однако первоначальное раскрытие конфликта интересов допускается и в устной форме, но с обязательной последующей фиксацией в письменном виде.

4.5. Уведомления о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения регистрируются в день поступления. Регистрация уведомлений производится ответственным лицом в журнале учета уведомлений (приложение 2), листы которого должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены подписью директора и печатью. На уведомлении ставится входящий номер и дата поступления.

4.3. Поступившая информация о конфликте интересов изучается директором Учреждения, после чего тщательно проверяется и передаётся в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

4.4. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

4.5. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

4.6. Директор Учреждения, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

4.7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения работников Учреждения.

4.8. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов

- 4.8.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 4.8.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 4.8.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

## **V. МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

5.1.Способами разрешения конфликта интересов являются

- 5.1.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 5.1.2. 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;
- 5.1.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 5.1.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 5.1.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- 5.1.6. увольнение работника по собственной инициативе;
- 5.1.7. увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей.

5.2. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.3. До принятия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений директор Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

5.4. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

- 5.4.1. обеспечивается прозрачность, контроль и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы участники образовательных отношений;
- 5.4.2. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников учитывается мнение педагогического совета Учреждения, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством учитывается мнение представительных органов работников;
- 5.4.3. обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

5.4.4. осуществляется чёткая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;

5.4.5. обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

5.4.6. осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

5.5. Работники Учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

## **VI. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

Работники Учреждения обязаны

6.1. Работники Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязаны:

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

6.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

6.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

6.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.2. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

## **VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

7.1. Ответственным лицом в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор Учреждения.

7.2. Директор

7.2.1. утверждает локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

7.2.2. утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции педагогических работников;

7.2.3. организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

7.2.4. при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

7.2.5. организует контроль за состоянием работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.3. Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение 1  
к Положению о предотвращении и  
регулировании конфликта интересов

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(ФИО, должность работодателя)

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(ФИО, должность)

### УВЕДОМЛЕНИЕ

#### о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» сообщаю о том, что:

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда законным интересам последних)

2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(Описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять, либо негативно влияет личная заинтересованность работника)

3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(Дополнительные сведения)

\_\_\_\_\_  
(личная подпись работника)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Уведомление зарегистрировано в журнале регистрации

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г. за № \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(ФИО ответственного лица)

Приложение 2  
к Положению о предотвращении и  
регулировании конфликта интересов

**Журнал**  
**регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о**  
**возможности его возникновения, представленных работниками МБУ ДО ДДТ**  
**г.о.Воротынский**

№ п\п	Дата и время принятия уведомле ния	ФИО работника, обратившег ося с уведомлени ем	Дата и время передачи уведомлен ия работодате лю	Краткое содержан ие уведомле ния	ФИО и подпись сотрудника, зарегистрировав шего уведомление	Примеча ние
1	2	3	4	5	6	7