

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА» ГОРОДА АЛЕЙСКА**

СОГЛАСОВАНО

На общем собрании трудового  
Коллектива МБУ ДО ЦДТ г.Алейска  
Протокол №4 от 18.12.2018г.  
Председатель  
Общего собрания *сфн*  
«18» декабря 2018г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ЦДТ г.Алейска  
*Т.В.Абайдулина*  
Т.В.Абайдулина  
Ведено в действие  
Приказом № 97 от 18.12.2018г.



**Положение**

**о конфликте интересов в Муниципальном бюджетном  
учреждении дополнительного образования  
«Центр детского творчества»  
города Алейска  
(МБУ ДО ЦДТ г. Алейска)**

## Содержание

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов.
2. Используемые в положении понятия и определения.
3. Круг лиц, попадающих под действие положения.
4. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении.
5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.
6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.
7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.
8. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

## 1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

1.1. Настоящее положение (далее Положение) определяет порядок работы МБУ ДО ЦДТ г. Алейска (далее – Учреждение) по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов, в том числе конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.4. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.5. Цель положения:

- регулирование и предотвращение конфликта интересов работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения) в деятельности учреждения;
- оптимизация взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений;
- профилактика конфликта интересов педагогического работника, при котором у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

## 2. Используемые в положении понятия и определения

2.1. **Коррупция** – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

2.2. **Противодействие коррупции** – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

**2.3. Организация (Учреждение)** – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

**2.4. Контрагент** – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

**2.5. Взятка** – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

**2.6. Коммерческий подкуп** – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

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

**2.8. Личная заинтересованность работника (представителя учреждения)** – заинтересованность работника (представителя учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**2.9. Конфликт интересов педагогического работника** – ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

### **3. Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Положение распространяется и на лица, выполняющие для учреждения работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения включаются в текст договоров.

### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении**

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 процесса 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.

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

**5.1.** В Учреждении устанавливаются различные виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения, принятых в учреждении.

**5.2.** 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.

**5.3.** Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

**5.4.** Поступившая информация тщательно проверяется директором МБУ ДО ЦДТ с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

**5.5.** 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.

5.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

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

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

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

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

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;  
содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

7.1. Ответственным лицом в Учреждении за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений является директор МБУ ДО ЦДТ.

7.2. Директор МБУ ДО ЦДТ также проводит работу по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников:

- при возникновении конфликта интересов педагогического работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- организует контроль за состоянием работы в учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

## **8. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов**

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

Приложение №1

к положению о конфликте интересов в  
Муниципальном бюджетном учрежде-  
нии дополнительного образования  
«Центр детского творчества» города  
Алейска (МБУ ДО ЦДТ г. Алейска)

**Перечень  
возможных ситуаций при конфликте интересов  
педагогического работника в Муниципальном бюджетном  
учреждении дополнительного образования  
«Центр детского творчества» города Алейска**

1. В Учреждении дополнительного образования выделяют:
  - ситуации, при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;
  - ситуации, при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

2. К ситуациям, при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника относятся следующие:

- педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же учащихся;
- педагогический работник занимается репетиторством с учащимися, которых он обучает;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учащихся;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учащихся и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учащихся;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников в учреждении дополнительного образования.

3. К ситуациям, при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника относятся следующие:

- сбор финансовых средств на нужды объединения, образовательного учреждения;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих учащихся;
- иные ситуации, при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

4. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- педагогический работник получает подарки и услуги;
- педагогический работник получает небезвыгодные предложения от родителей учащихся;
- педагогический работник небескорыстно использует возможности родителей учащихся.

5. Случаи возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений.

6. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам Учреждения необходимо руководствоваться Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников.

7. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учащихся и работников учреждения, учитывается мнение советов родителей;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами учреждения;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

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

8. Педагогические работники учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

9. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться письменно в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

10. Директор учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии МБУ ДО ЦДТ по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

11. 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.

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

С Положение о конфликте интересов в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования  
«Центр детского творчества» города Алейска (МБУ ДО ЦДТ г. Алейска) ознакомлены:

- Абайдулина Татьяна Викторовна
- Атюнин Иван Николаевич;
- Атюнин Николай Васильевич;
- Жигалова Надежда Геннадьевна;
- Большакова Ирина Федоровна;
- Вишневская Галина Алексеевна;
- Гридина Наталья Сергеевна;
- Молостова Ольга Владимировна;
- Михаленко Татьяна Николаевна;
- Ораева Марина Борисовна;
- Прудникова Христина Алексеевна;
- Сапельников Валерий Николаевич;
- Шемелина Римма Александровна;
- Косенко Наталья Юрьевна;
- Паутова Галина Валентиновна;
- Носкова Лариса Викторовна;
- Розенкова Анастасия Игоревна;
- Рыжих Владимир Николаевич;
- Чернова Светлана Анатольевна.