

Принято  
на общем собрании  
протокол № 3 от 27.12.2021

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБУ ДО ПЦ «Патриот»  
Приказ № 61/3 от 30.12.2021г.

Положение  
о конфликте интересов работников МБУ ДО ПЦ «Патриот»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников МБУ ДО Подрастковий центр «Патриот» (далее - Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано во исполнение статьи 13.3. Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Учреждения.

1.3. Ознакомление граждан, поступающих на работу в Учреждение, с Положением о конфликте интересов производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**2. Понятия и определения положения**

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; совершение указанных деяний в отношении и от имени юридического лица (пункт 1 части 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

2.2. Конфликт интересов педагогического работника - это 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 (пункт 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

### ***3. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов***

3.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

3.1.1. 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;

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

3.1.3. соблюдение баланса интересов Учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;

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

3.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

### ***4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и его урегулирования***

4.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.2. Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный работник организации по вопросам противодействия коррупции (далее - должностное лицо).

4.3. Работник передает должностному лицу уведомление по форме согласно приложению № 1 к положению о конфликте интересов незамедлительно, как только ему станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения. В этот же срок данное уведомление также должно быть предоставлено работником своему непосредственному руководителю.

4.4. При нахождении работника в командировке, вне пределов места работы о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения он обязан уведомить об этом с помощью любых доступных средств связи своего непосредственного руководителя и должностное лицо, а по прибытии к месту работы оформить письменное уведомление.

4.5. Уведомление подлежит обязательной регистрации должностным лицом в журнале регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения (далее - журнал регистрации) по форме согласно приложению № 2 к положению о конфликте интересов в день его поступления и выдачи работнику двух копий зарегистрированного в установленном порядке уведомления на руки под расписку в журнале регистрации (одна копия передается работником непосредственному руководителю). Отказ в принятии и регистрации уведомления, а также невыдача копий уведомления с отметкой о регистрации не допускаются.

4.6. Зарегистрированное уведомление изучается должностным лицом Учреждения и направляется директору Учреждения в трехдневный срок с момента их регистрации.

4.7. Должностное лицо обеспечивает конфиденциальность полученных сведений.

### ***5. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов***

5.1. Поступившая информация о конфликте интересов должна быть тщательно проверена должностным лицом и рассмотрена директором на предмет конфликта интересов в организации, с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Директором может быть принято решение о направлении уведомления в комиссию по противодействию коррупции организации,

5.2 Организация берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.3 Формы урегулирования конфликта интересов:

5.3.1 ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

5.3.2. 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;

5.3.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Учреждения;

5.3.4. перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

5.3.5. отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

5.3.6. увольнение работника из организации по инициативе работника;

5.3.7. 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;

5.3.8. иные формы разрешения конфликта интересов.

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

5.5. В каждом конкретном случае по договоренности директора Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Учреждения обязан:

- 6.6.1. руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 6.6.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 6.6.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 6.6.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Директору МБУ ДО ПЦ «Патриот»

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О. сотрудника)

**Уведомление о наличии конфликта интересов или  
о возможности его возникновения**

Сообщаю о наличии (возможности возникновения) конфликта интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения (возможности возникновения) конфликта интересов: \_\_\_\_\_

Должностные обязанности, при исполнении которых возникает (может возникнуть) ситуация конфликта интересов \_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: \_\_\_\_\_

Лицо, представившее уведомление \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка)

Лицо, принявшее уведомление \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка)

Регистрационный номер в журнале регистрации \_\_\_\_\_ дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

**Журнал  
регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или о  
возможности его возникновения**

Дата и регистрационный номер уведомления	Способ направления (лично или иным способом)	Ф.И.О. и должность работника, направившего уведомление	Ф.И.О. и подпись должностного лица, зарегистрировавшего уведомление