

Управление образования Администрации Людиновского
муниципального округа Калужской области
Муниципальное казенное образовательное учреждение
дополнительного образования «Дом детского творчества»

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
от «03» сентября 2025 г
Протокол №1

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
«03» сентября 2025 г.
_____ Т.В.Светлова

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ ДО
«Дом детского творчества»
_____ Т. А. Прохорова
Приказ от «04» сентября 2025 г.
№ 269/1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ ДО
«Дом детского творчества»
_____ Т. А. Прохорова
Приказ от «23» октября 2025 г.
№ 298/1

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
И МЕРАХ ПО ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЮ**

г. Людиново, 2025 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников и мерах по его урегулированию (далее – Положение) разработано во исполнение статьи 13.3. Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников МКОУ ДО "Дом детского творчества" (далее – образовательное учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Ознакомление граждан, поступающих на работу в образовательное учреждение, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.5. Основные понятия, используемые в Положении:

– **коррупция** – это 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");

– **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 части 1 статьи 1 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации");

– **отсутствие между участником закупки и заказчиком конфликта интересов**, под которым понимаются случаи, при которых руководитель заказчика, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы заказчика, контрактный управляющий состоит в браке с физическими лицами, являющимися выгодоприобретателями, единоличным исполнительным органом хозяйственного общества (директором, генеральным директором, управляющим, президентом и другими), членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, руководителем (директором, генеральным директором) учреждения или унитарного предприятия либо иными органами управления юридических лиц - участников закупки, с физическими лицами, в том числе зарегистрированными в качестве индивидуального предпринимателя, - участниками закупки либо являются близкими родственниками (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными и не полнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами), усыновителями или усыновленными указанных физических лиц. Под выгодоприобретателями понимаются физические лица, владеющие

напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем десятью процентами голосующих акций хозяйственного общества либо долей, превышающей десять процентов в уставном капитале хозяйственного общества (часть 9 статьи 31 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд");

– заинтересованность в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой **конфликт интересов заинтересованных лиц и некоммерческой организации**. Лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (далее – заинтересованные лица), признаются руководитель (заместитель руководителя) некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации, крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации (статья 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ "О некоммерческих организациях").

2. 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 образовательного учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

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

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

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

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников образовательного учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником образовательного учреждения и его урегулирования

3.1. Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо организации, ответственное за

противодействие коррупции (далее – должностное лицо).

3.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения и доводится до сведения всех его работников.

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

3.4. Информация о возможности возникновения или о возникновении конфликта интересов представляется в виде уведомления по установленной форме (приложение № 1) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении конфликта интересов.

3.5. Работник обязан передать должностному лицу уведомление незамедлительно, как только ему станет известно о наличии конфликта интересов или возможного его возникновения. В этот же срок данное уведомление также должно быть предоставлено работником своему непосредственному руководителю.

3.6. 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.

3.7. 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).

3.8. Отказ в принятии и регистрации уведомления, а также невыдача копий уведомления с отметкой о регистрации не допускаются.

3.9. Зарегистрированное уведомление изучается должностным лицом организации и направляется руководителю организации в трехдневный срок с момента их регистрации.

3.10. Должностное лицо обеспечивает конфиденциальность полученных сведений.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

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

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

4.3. Образовательное учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования

конфликта интересов.

4.4. При выявлении конфликта интересов могут использоваться следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника образовательного учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника образовательного 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 образовательного учреждения;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника образовательного учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника образовательного учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательного учреждения;
- увольнение работника из образовательного 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;

4.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. По письменной договоренности образовательного учреждения и работника образовательного учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

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

5. Обязанности работника образовательного учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник образовательного учреждения обязан:

- руководствоваться интересами образовательного 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.

Приложение № 1

Руководителю

(Ф.И.О.)

от _____

(Ф.И.О., должность)

**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 _____ " __ " _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка)

Лицо, принявшее уведомление _____ " __ " _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка)

Регистрационный номер в журнале регистрации ____ дата " __ " _____ 20__ г.

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

Номер строки	Дата и регистрационный номер уведомления	Способ направления (лично или иным способом)	Ф.И.О. и должность работника, направившего уведомление	Подпись работника, представившего уведомление	Ф.И.О. и подпись должностного лица, зарегистрировавшего уведомление
1	2	3	4	6	7