

Принято на общем
собрании работников
МБУ ДО ЦВР
« 29 » июня 2023 года
Протокол № 3

Согласовано с ПК ЦЮ
работников
Председатель ПК
Мороз Т.В.
« 30 » июня 2023 года
Протокол № 3

Утверждаю
Директор МБУ ДО ЦВР
И.Н. Святко
« 30 » июня 2023 года
Приказ № 56



ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра внешкольной работы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра внешкольной работы (далее соответственно – Положение, Организация) разработано в соответствии со статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48), Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 16.08. 2021 года № 478 “О Национальном плане противодействия коррупции на 2021 - 2024 годы”, Приказом Минпросвещения Российской Федерации от 16.02. 2022 г. № 81 "Об утверждении Плана противодействия коррупции Министерства просвещения Российской Федерации на 2022 - 2024 годы", Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач учреждения.

1.2. Целью Положения является оптимизация взаимодействия педагогических работников Организации с другими участниками образовательных отношений, регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Организации и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой Организации.

1.3. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Организации на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Используемые в Положении понятия и определения:

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

Личная заинтересованность работника Организации – материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

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

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

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Организации под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

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 процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Организации и урегулирован (предотвращен) Организацией.

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

3.1. Работник Организации при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами Организации 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.

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

3.3. Для предотвращения конфликта интересов работникам Организации необходимо следовать кодексу профессиональной этики педагогических работников Организации.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Организации

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является заместитель директора организации.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора Организации сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может

привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника Организации передается должностному лицу Организации, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников организации о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

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

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Организации

5.1. Работники Организации обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в Организации (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.2. Способами урегулирования конфликта интересов в Организации могут быть:

- ограничение доступа работника Организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника Организации 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 Организации; перевод работника Организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- отказ работника Организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;
- увольнение работника Организации по основаниям, установленным ТК РФ;
- иные способы в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации.

6. Ответственность работников Организации за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Организации 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, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают

основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ 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. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований (пункт 4 статьи 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях») может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства. Заинтересованное лицо несет перед Организацией ответственность в размере убытков, причиненных им этой Организации. Если убытки причинены Организации несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Организацией является солидарной.

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Центра внешкольной работы

(наименование должности представителя нанимателя
(работодателя))

(ФИО)

от _____

(ФИО, должность работника Организации, контактный телефон)

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

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (*нужное подчеркнуть*).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Лицо, направившее
сообщение _____ «___» _____ 202__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее
сообщение _____ «___» _____ 202__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности _____

Приложение №
2 к Положению о конфликте интересов Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования Центра внешкольной работы

ЖУРНАЛ
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации сообщения	Ф.И.О, должность лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица	Ф.И.О, должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения представителю нанимателя (Минпросвещения РО)

**Перечень
типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в Организации**

1 ситуация. Заинтересованность в совершении Организацией сделки.

Пример. Руководитель (заместитель руководителя) Организации, а также лицо, входящее в состав органов управления Организацией, признаются лицами, заинтересованными в совершении организацией тех или действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:

- являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми такое учреждение заключает (намеревается заключить) сделку;
- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан.

При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для Организации, крупными потребителями услуг, производимых Организацией, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Организацией, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц и Организации, являющегося следствием заинтересованности в совершении Организацией тех или иных действий, в том числе, сделок:

- 1) заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Организации, прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать возможности Организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами такой Организации;
- 2) если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть Организация, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и Организации в отношении существующей или предполагаемой сделки:
 - а) оно обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности органу управления Организацией или органу надзора за его деятельностью до момента принятия решения о заключении сделки (МУ «Отдел образования Администрации Константиновского района»);
 - б) сделка должна быть одобрена вышестоящей Организацией.

В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этой Организации. Если убытки причинены Организации несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Организацией является солидарной.

2 ситуация. Руководитель (работник) Организации в ходе выполнения своих 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..

1 пример. Одной из кандидатур на вакантную должность в Организации является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника Организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника Организации;
- 2) сообщить в письменной форме руководителю Организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 3) руководитель Организации может принять решение об отстранении работника Организации от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

2 пример. Одной из кандидатур на вакантную должность в Организации является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя Организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя Организации;
- 2) сообщить в письменной форме руководителю районного органа о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 3) решение вопроса об отстранении руководителя Организации от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принимается руководителем вышестоящей Организации.

3 ситуация.

Работник Организации, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) сообщить в письменной форме руководителю Организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Организации сообщает о личной заинтересованности руководителю районного органа);
- 2) руководитель Организации может принять одно из решений:
 - об отстранении работника Организации от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков Организации является организация, руководителем, его заместителем, в которой является родственник работника МБУ ДО ЦВР или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника;
 - о переводе такого работника Организации на иную должность;
 - об изменении круга должностных обязанностей работника Организации;
- 3) руководитель Организации может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

4 ситуация. Работник Организации принимает решение о закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме руководителю Организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Организации сообщает о личной заинтересованности руководителю Отдела образования);

2) руководитель Организации может принять одно из решений:

- об отстранении работника Организации от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;

- о переводе работника Организации на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника Организации;

3) руководитель Организации может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

5 ситуация. Работник Организации, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Организацией, намеревается установить такие отношения.

Пример: работник Организации имеет отношение к принятию решений об инвестировании средств Организации. Потенциальным объектом инвестиций является организация, ценные бумаги которой принадлежат такому работнику.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Организации рекомендуется передать имеющиеся ценные бумаги в доверительное управление в соответствии с положениями главы 53 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации или продать их;

2) сообщить в письменной форме руководителю Организации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Организации сообщает о личной заинтересованности руководителю Отдела образования);

3) руководитель Организации может принять одно из решений:

- о временном отстранении работника Организации от исполнения обязанностей по инвестированию средств МБУ ДО ЦВР в организацию, ценные бумаги которой принадлежат работнику Организации, его родственнику или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность такого работника;

- о переводе такого работника на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника МБУ ДО ЦВР;

4) руководитель Организации может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

6 ситуация. Работник Организации, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, с которой у МБУ ДО ЦВР сложились (складываются) деловые отношения.

Пример: работник МБУ ДО ЦВР имеет кредитные обязательства перед организацией, при этом в трудовые обязанности такого работника входит участие в принятии решений о привлечении МБУ ДО ЦВР заемных средств, а организация является одним из возможных кредиторов.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) работнику Организации следует сообщить в письменной форме руководителю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Организации сообщает о личной заинтересованности руководителю Отдела образования);
- 2) руководитель Организации может принять одно из решений:
 - об оказании помощи работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств;
 - об отстранении работника временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений о привлечении заемных денежных средств МБУ ДО ЦВР из организации, перед которым имеются финансовые или имущественные обязательства самого работника Организации, его родственника или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность;
 - о переводе такого работника на иную должность;
 - об изменении круга должностных обязанностей работника;
- 3) руководитель Организации может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

7 ситуация. Работник Организации участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений МБУ ДО ЦВР с организацией, которая имеет перед работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: перед работником Организации другая организация имеет обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника Организации входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений МБУ ДО ЦВР с указанной организацией.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) работнику Организации следует сообщить в письменной форме руководителю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Организации сообщает о личной заинтересованности руководителю Отдела образования);

8 ситуация. Работник Организации, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с МБУ ДО ЦВР.

Пример: работник Организации, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых МБУ ДО ЦВР контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком Организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) работнику Организации следует сообщить в письменной форме руководителю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 2) руководитель может принять одно из решений:
 - рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;
 - о временном отстранении работника от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;
 - об изменении круга должностных обязанностей работника Организации.

9 ситуация. Работник МБУ ДО ЦВР, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Организации, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник Организации получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в Организации.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;
- 2) работнику Организации следует сообщить в письменной форме руководителю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Организации сообщает о личной заинтересованности руководителю Отдела образования);
- 3) руководитель может принять одно из решений:
 - рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
 - об изменении круга должностных обязанностей работника Организации;
- 4) руководителю может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;
- 5) руководителю Организации и подчиненному ему работнику следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

10 ситуация. Работник учреждения участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация, заинтересованная в заключении договора с МБУ ДО ЦВР, предлагает трудоустройство работнику Организации, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) работнику Организации следует сообщить в письменной форме руководителю о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Организации сообщает о личной заинтересованности руководителю Отдела образования);
- 2) руководитель может принять решение об отстранении работника МБУ ДО ЦВР временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;
- 3) руководитель может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанной организации.

