

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ЛИПЕЦКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА
«ГОРОДСКОЙ» ИМЕНИ С.А. ШМАКОВА Г. ЛИПЕЦКА

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации

МАУ ДО ДДТ «Городской»

им. С.А. Шмакова г. Липецка

 Е.В. Лесных

Протокол от 16.12.2025 № 2

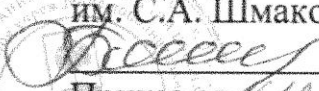


УТВЕРЖДАЮ

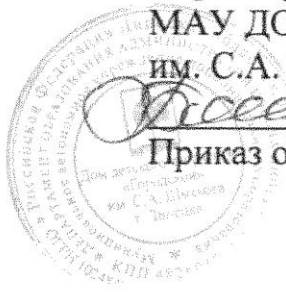
Директор

МАУ ДО ДДТ «Городской»

им. С.А. Шмакова г. Липецка

 Е.А. Богомолова

Приказ от 16.12.2025 № 404



ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников

МАУ ДО ДДТ «Городской» им. С.А. Шмакова г. Липецка

г. Липецк, 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
МАУ ДО ДДТ «Городской» им. С.А. Шмакова «Городской» г. Липецка

1. Общие положения

1.1 Положение о конфликте интересов работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Дом детского творчества «Городской» имени С.А. Шмакова г. Липецка (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2 Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

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

1.4 Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения, в т. ч. выполняющим работу по совместительству, вне зависимости от уровня занимаемой должности и для физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров, с включением данной оговорки в текст договора.

2. Основные понятия

Участники образовательных отношений - обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность.

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

Личная заинтересованность работника Учреждения – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде

денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

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

3. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

3.1. В основу работу по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

3.1.1 Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

3.1.2 Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и процесса его урегулирования.

3.1.3 Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

3.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов

3.1.5 Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

4. Перечень ситуаций конфликта интересов

4.1 Ситуации, при которых возникает конфликт интересов:

- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимися его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;

- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду;

- работник использует помещения Учреждения в целях личного обогащения;
- работник использует имя Учреждения или ходатайствует от имени Учреждения в целях личного обогащения;
- работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- получение работником Учреждения подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся за исключением символических подарков на официальных мероприятиях стоимостью не более 3000 рублей;
- нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений);
- сбор финансовых средств на нужды группы, объединения, Учреждения;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Учреждения.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1 В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

5.1.1 При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

5.1.2 Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

5.1.3 Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

5.1.4 Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения, порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1 Рассмотрение вопросов, связанных с конфликтом интересов в Учреждении осуществляет Комиссия по противодействию коррупции (далее - Комиссия).

6.2 При возникновении конфликта интересов работник обязан направить на имя руководителя Учреждения сообщение о наличии личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

6.3 Указанное в пункте 6.2 настоящего Положения сообщение работника Учреждения передается должностному лицу Учреждения, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

Поступившая информация должна быть тщательно проверена должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков.

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

6.5 Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии.

6.6. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

6.7 До принятия решения Комиссии руководитель Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

6.8 Раскрытие сведений конфликта интересов может быть:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- разовым по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.9 Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

В итоге этой работы Комиссия 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.

6.10 При рассмотрении предоставленных сведений Комиссия может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и в своей работе она должна использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы этих работников;
- добровольный отказ работников Учреждения или их 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 работников Учреждения; - перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

6.11 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.

6.12 При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более «жесткие» меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

6.13 При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения

7. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение Положения о конфликте интересов

7.1 Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать нормам профессиональной этики.

7.2 Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ 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.

7.2 В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение,

7.3 Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения о конфликте интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов
работников
МАУ ДО ДДТ «Городской»
им. С.А. Шмакова г Липецка

Директору
МАУ ДО ДДТ «Городской»
им. С.А. Шмакова г. Липецка

(фамилия, имя, отчество)
от _____
(фамилия, имя, отчество, должность)

Уведомление о возникновении личной
заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая
приводит или может привести к конфликту интересов

Я, _____
(Ф.И.О., должность), сообщаю о возникновении у меня личной
заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая
приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).
Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности: _____

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может
повлиять _____ личная _____ заинтересованность:

Предлагаемые (принятые) меры по предотвращению или урегулированию
конфликта
интересов: _____

В случае принятия решения о рассмотрении уведомления на заседании
Комиссии, намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на
соответствующем заседании (нужное подчеркнуть).

_____ 20 ____ г. _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Приложение № 2
к Положению о конфликте интересов
работников
МАУ ДО ДДТ «Городской»
им. С.А. Шмакова г Липецка

Журнал
регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при
исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может
привести к конфликту интересов

| № п.п | Регистрационный номер уведомления | Дата регистрации уведомления | Ф.И.О., должность лица, представившего уведомление | Содержание заинтересованности лица | Отметка о получении уведомления (уведомление получил, подпись), либо о направлении уведомления по почте | Ф.И.О., должность, подпись лица, принявшего уведомление |
|-------|-----------------------------------|------------------------------|--|------------------------------------|---|---|
| | | | | | | |
| | | | | | | |