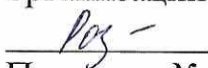


## ПРИНЯТО

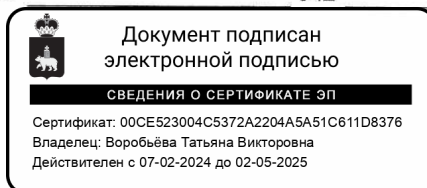
Общим собранием трудового коллектива МАУ ДО ЦДТ «Юность» г. Перми  
Протокол № 1 от 06.09.2024 г.

## СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации  
 О.И. Рогожникова  
Протокол № 1 от 06.09.2024 г.

## УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МАУ ДО ЦДТ «Юность»  
г. Перми  
от 11.09.2024 № 059-08/283-01-08-122



Т.В. Воробьева

### Положение о конфликте интересов работников МАУ ДО ЦДТ «Юность» г. Перми

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников МАУ ДО ЦДТ «Юность» г. Перми (далее – организация) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты РФ, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников в организации.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников друг с другом, а также с участниками образовательных отношений, предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ.

1.3. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников организации на выполняемые ими обязанности, принимаемые деловые решения.



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

1.5. 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 сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и его работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника организации от преследования в связи с направлением уведомления о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

## **2. Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников**

2.1. Конфликт интересов работника, понимаемый по смыслу пункта 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», рассматривается на заседании Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия).

2.2. Комиссия создается в организации приказом директора.

2.3. Порядок создания и деятельности Комиссии регламентируется Положением о комиссии по противодействию коррупции и урегулированию споров между участниками образовательных отношений Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества «Юность» г. Перми.

2.4. В своей деятельности Комиссия руководствуется нормами федерального, регионального, муниципального законодательства, нормативными актами организации, а также настоящим положением.

2.5. Решение Комиссии является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

### **3. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности;
- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и третьих лиц;
- 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 Уставом организации.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации**

4.1. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора организации или в Комиссию уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.2. Направленное в соответствии с пунктом 4.1 уведомление подлежит регистрации в журнале регистрации уведомлений работников организации о наличии личной заинтересованности (приложение № 1 к Положению).

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

4.4. Порядок согласования с учредителем сделок с заинтересованностью и случаи, при которых такое согласование необходимо, определяется статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ, а также региональными и муниципальными нормативными



правовыми актами. В случае несоблюдения предусмотренного законодательством порядка одобрения, такая сделка может быть признана судом недействительной.

## **5. Перечень ситуаций, при которых возможен конфликт интересов и способы их разрешения**

5.1. Работники организации обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и настоящим Положением.

5.2. Примерный перечень ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

1) 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.

2. Работник организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

3. Педагогический работник организации ведёт основные и платные занятия у одних и тех же обучающихся.

4. Педагогический работник собирает деньги на нужды коллектива (пошив костюмов, выездные мероприятия и т.д.).

5. Педагогический работник использует в личных целях возможности родителей обучающихся.

6. Работник получает подарки, услуги и принимает иные предложения, предполагающие получение им выгоды, от родителей обучающихся, коллег или подчиненных.

5.3. Способы урегулирования конфликта интересов в организации могут быть:

1) Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

2) 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;

3) Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4) Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

5) Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6) Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

7) Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

8) Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

9) 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.

10) установление правил корпоративного поведения.

## **6. Ответственность за несоблюдение настоящего Положения**

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

6.3. Заинтересованное лицо несет перед организацией ответственность в размере убытков, причиненных им организации. Если убытки причинены организации несколькими заинтересованными лицами, ответственность перед организацией является солидарной.

Приложение № 1  
к Положению о конфликте интересов работников  
МАУ ДО ЦДТ «Юность» г. Перми

**Журнал**  
**регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности**

№	Дата регистрации уведомления	Ф.И.О., должность лица, представившего уведомление	Краткое содержание заинтересованности лица	ФИО, должность лица, принявшего уведомление	Подпись лица, принявшего уведомление	Отметка о передаче материалов Комиссии
1.						
2.						
3.						

