Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества Красноармейского района Волгограда»
400063, г. Волгоград, ул. им. композитора Танеева, 14, тел./факс 64-17-21.

Рассмотрено
на общем собрании работников
МОУ ЦДТ Красноармейского района
протокол от «06» декабря 2024 г. № 5

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ ЦДТ
Красноармейского района
_____Д.Д. Нуртдинова
Приказ от «28» декабря 2024 г. № 81-ОД

Нуртдинова Дания Динаровна

Подписан цифровой подписью: Нуртдинова Дания Динаровна
DN: OU="Директор ", O=МОУ ЦДТ Красноармейского района Волгограда, CN=Нуртдинова Дания Динаровна, E=kram-cdt@volgadmin.ru
Основание: Я являюсь автором этого документа
Расположение:
Дата: 2026.11.20 13:55:43+03'00'
Foxit PDF Reader Версия: 2023.3.0

Положение № 39
о выявлении и урегулированию конфликта интересов
в муниципальном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества Красноармейского района Волгограда»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества Красноармейского района Волгограда» (далее – Центр) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников Центра и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Центра с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников, при котором у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников Центра и интересами учащегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся.

1.3. Данное Положение – это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Центра в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2. Основные понятия

2.1. Участники образовательных отношений – учащиеся, родители учащихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. Конфликт интересов работника – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.

2.3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Центре

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Центра и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Центром.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Центра и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Центра. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:
раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
5.2. Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и о возникающих или имеющихся конфликтах интересов других работников Центра.
5.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме согласно приложению № 1 к Положению. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является уполномоченное работодателем должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.
5.4. Уведомление работника подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов (приложение № 2 к Положению).
5.5. Центр берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая

информация должна быть тщательно проверена Комиссией по урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), создаваемой приказом директора Центра, с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
5.6. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.
5.7. 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.
5.8. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника Центра 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является (пункт 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.9. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
5.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов 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. 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 Центра.

6. Обязанности работников Центра в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

— при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Центра – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

— избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
— раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
— содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов

7.1. Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника Центра, независимо от занимаемой им должности.
7.2. За несоблюдение Положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к дисциплинарной, материальной, административной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
7.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

Составила: методист Завгороднева Алина Сергеевна

Подписан цифровой подписью: Завгороднева Алина Сергеевна
DN: O=МОУ ЦДТ Красноармейского района, CN=Завгороднева Алина Сергеевна, E=kram-cdt@volgadmin.ru
Основание: Я являюсь автором этого документа
Расположение:
Дата: 2026.11.20 13:56:33+03'00'
Foxit PDF Reader Версия: 2023.3.0

А.С. Завгороднева

Приложение № 1
к Положению о выявлении и
урегулировании конфликта интересов

Директору МОУ ЦДТ
Красноармейского района
Д.Д. Нуртдиновой
_____
_____
(ФИО работника, должность)

УВЕДОМЛЕНИЕ

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 25.12.2018 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» я, _____
(ФИО, должность)
настоящим уведомляю о наличии личной заинтересованности и возможности конфликта интересов в решении следующего вопроса (принятии решения):
_____
_____
_____
_____
_____
_____
(описать в чем выражается личная заинтересованность)

_____ _____ _____
(дата) (подпись) (расшифровка)

Приложение № 2
к Положению о выявлении и
урегулировании конфликта интересов

Журнал регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновении конфликтов интересов

№ п/п	Дата регистрации уведомления	Рег. номер уведомления	ФИО, должность подавшего уведомление	Краткое содержание уведомления	Подпись подавшего уведомление	ФИО, подпись зарегистрировав-шего уведомление