

Муниципальное бюджетное  
образовательное учреждение  
дополнительного образования  
«Дом детского творчества  
«Новое поколение»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ ДО  
«ДДТ «Новое поколение»  
\_\_\_\_\_ Ю.А. мотко

## ПОЛОЖЕНИЕ

05 августа 2024 года № 47

**о конфликте интересов работников  
МБОУ ДО «ДДТ «Новое  
поколение»**

Приказ МБОУ ДО «ДДТ «Новое  
поколение»  
от «05» августа 2024 г. № 199-од

### 1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) – это внутренний документ МБОУ ДО «ДДТ «Новое поколение», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.09.2008 № 86-оз «О мерах по противодействию коррупции в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», постановлением администрации Октябрьского района от 30.03.2023 № 514 «О мерах по предупреждению и противодействию коррупции в муниципальных учреждениях и предприятиях Октябрьского района».

1.3. Основной целью Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников образовательной организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Основными задачами Положения являются:

- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников организации на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения;
- предотвращение возможных негативных последствий конфликта интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.5. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с настоящим Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

1.7. Понятия, используемые в Положении, применяются в том же значении, что и в Федеральном законе от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

## **2. Используемые в Положении понятия и определения**

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

2.2. **Личная заинтересованность работника** (в контексте конфликта интересов) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

## **3. Основные принципы управления конфликтом интересов**

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБОУ ДО «ДДТ «Новое поколение» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого факта конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения 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) учреждением.

3.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования**

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное лицо организации, ответственное за противодействие коррупции.

4.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех ее работников.

4.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

4.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации;
- при возникновении конфликта интересов.

4.5. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

## **5. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1. Декларация о конфликте интересов работника изучается должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, и направляется директору организации.

5.2. Директор организации рассматривает декларацию работника о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

5.3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов работника осуществляется директором организации и должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

5.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

- 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, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника организации в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника организации в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

5.5. По письменной договоренности организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

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

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

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

- 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 конфликт интересов и сообщать о возможности его возникновения работодателю;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **7. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов**

7.1. Нарушение работником организации Положения о конфликте интересов подлежит моральному осуждению на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, созданной в организации, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение Положения о конфликте интересов влечет применение к работнику организации мер юридической ответственности.

Соблюдение работником организации Положения о конфликте интересов учитывается при проведении аттестаций, при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, при назначении на вышестоящую должность, при поощрении и награждении, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

