МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР «АЛЫЕ ПАРУСА»
(МАУ ДО «ДЮЦ «Алые паруса»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО «ДЮЦ «Алые паруса»
_____ Г.А. Мосиенко
Приказ № 36 от «04» сентября 2026г.

Положение
о конфликте интересов работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Алые паруса»

г. Верхняя Пышма, 2026 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Алые паруса» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон), со ст. 13.3. Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Алые паруса» (далее – МАУ ДО «ДЮЦ Алые паруса», Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.4. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в п. 1.3 настоящего Положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении.

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

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

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

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

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

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

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

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

3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Наиболее вероятные ситуации конфликта интересов.

4.1. Наиболее вероятными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются:

- получение подарков и услуг;
- сбор денег на нужды любительского объединения или Учреждения;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих воспитанников;
- получение небезвыгодных предложений педагогу от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации обучающихся и других работников) и т.д.;
- педагогический работник осуществляет репетиторство во время, занятия, тренировки;

4.2. К ситуации конфликта интересов педагогического работника относится запрет ч. 2 ст. 48 Закона на осуществление индивидуальной педагогической деятельности в отношении обучающихся того учреждения, где педагог работает, если это ведет к конфликту интересов.

5. Порядок уведомления работодателя о конфликте интересов.

5.1. Раскрытие конфликта интересов в письменной форме осуществляется путем направления на имя директора Учреждения уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или

может привести к конфликту интересов (далее – уведомление), по форме в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

К уведомлению могут прилагаться имеющиеся в распоряжении работника дополнительные материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Работник представляет уведомление лично, как только станет ему об этом известно, либо на следующий рабочий день, а в случае нахождения его вне места работы, не позднее одного рабочего дня, следующего за днем прибытия к месту работы.

5.2. Прием сведений о конфликте интересов осуществляет должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

5.3. Указанное в пункте 6.1. настоящего Положения уведомление подлежит регистрации в день его поступления в журнале регистрации уведомлений работников Учреждения о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – журнал регистрации уведомлений), оформленном в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Листы журнала регистрации уведомлений должны быть прошиты, пронумерованы и скреплены печатью Учреждения.

Копия уведомления с отметкой о регистрации выдается работнику на руки либо направляется по почте с уведомлением о получении.

5.4. Рассмотрение уведомлений осуществляется комиссией по противодействию коррупции в МАУ ДО «ДЮЦ Алые паруса» или комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в МАУ ДО «ДЮЦ Алые паруса».

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

6.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

6.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

6.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

6.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3. В Учреждении для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов, а также заполнение декларации при устройстве на работу, либо при переводе работника на новую должность.

6.4. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются директором Учреждения.

Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по противодействию коррупции в МАУ ДО «ДЮЦ Алые паруса» (далее – Комиссия).

6.5. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

6.8. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

6.9.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

6.9.2. Добровольный отказ работника Учреждения 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.

6.9.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

6.9.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

6.9.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

6.9.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

6.9.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

6.9.8. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

6.9.9. 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.

6.10. 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 Организации.

6.11. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Заключительные положения.

7.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

7.2. Внесение изменений или дополнений в настоящее Положение осуществляется на основании приказа директора Учреждения.

7.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Приложение № 1 к Положению о конфликте интересов работников МАУ ДО «ДЮЦ «Алые паруса»

Директору МАУ ДО «ДЮЦ «Алые паруса»

_____
(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

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

Я, _____

Настоящим уведомляю о наличии личной заинтересованности и возможном возникновении конфликта интересов в решении следующего вопроса (принятии решения):_____

(описать в чем выражается личная заинтересованность)

_____

_____

«_____»_____ _____
(подпись)

Уведомление зарегистрировано в журнале регистрации

«_____»_____№_____ _____
(подпись ответственного лица)

Приложение № 2 к Положению о конфликте интересов работников МАУ ДО «ДЮЦ «Алые паруса»

ЖУРНАЛ

регистрации уведомлений работников МАУ ДО «ДЮЦ «Алые паруса» о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

№ п/п	Регистрационный номер уведомления	Дата регистрации уведомления	Уведомление представлено		Уведомление зарегистрировано			Отметка о передаче материалов Комиссии по противодействию коррупции/Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений
			фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии)	должность	фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии)	должность	подпись	

Пронумеровано, прошито
и скреплено печатью на 7
(семь) листах

Директор

