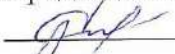


Принято на общем собрании  
работников областного бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования «Областной центр  
развития творчества детей и  
юношества»

Протокол от 29.08. 2023г. № 4

Председатель собрания  
 /А.И. Симоненко/

УТВЕРЖДЕНО  
приказом областного бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования «Областной центр  
развития творчества детей и  
юношества»

Приказ от 30.08. 2023 г. № 229

Директор  /О.В. Воробьева/



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов**  
**областного бюджетного учреждения дополнительного**  
**образования «Областной центр развития творчества детей**  
**и юношества»**

Курск  
2023

## 1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) в областном бюджетном учреждении дополнительного образования «Областной центр развития творчества детей и юношества» (далее - Центр) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждёнными Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013 г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Центра, основная цель которого установление порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, при возникновении его у работников Центра в ходе выполнения ими должностных обязанностей и трудовых функций.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Центра влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Центра, способное привести к причинению вреда правам, законным интересам, имуществу и деловой репутации Центра.

Под личной заинтересованностью работника в настоящем Положении понимается возможность получения работником при должностных обязанностях и трудовых функций доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

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

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Центра.

## **2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Центре**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Институте 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 урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Центра и работника Центра при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Центра от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Института и урегулирован (предотвращен) Центром.

## **3. Обязанности работников по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Центре**

3.1. Настоящим Положением закрепляются следующие обязанности работников Центра по предотвращению и урегулированию конфликта интересов:

3.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей и трудовых функций руководствоваться интересами Центра - без учёта 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: немедленно предоставить, ставшую ему известной, информацию о конфликте интересов ответственному лицу;

3.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работниками Центра и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.**

4.1. Настоящим положением устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1 раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;

4.1.2 раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1.3 раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов;

4.1.4 раскрытие сведений о конфликте интересов в соответствии с Кодексом профессиональной этики работников Центра

4.2 Работник Центра обязан уведомлять о конфликте интересов, стороной которого он является.

4.3 Уведомление направляется лицу, ответственному за приём сведений о конфликте интересов, и должно содержать информацию о фамилии, имени, отчестве, должности работника Центра и быть подписано им лично.

4.4 Рассмотрение представленных сведений осуществляется на заседании Комиссии по урегулированию конфликта интересов в Центре.

4.5. Центр берёт на себя обязательство тщательной проверки и конфиденциального рассмотрения представленных сведений с целью установления того, является ли возникшая (или возникающая) ситуация конфликтом интересов, оценки рисков для Центра и урегулирования конфликта интересов. В случае, если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.5.1 ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

4.5.2 добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и принятии решений по вопросам, находящимся под влиянием конфликта интересов;

4.5.3 отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Центра;

4.5.4 увольнение работника из Центра по инициативе работника;

4.6. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и

вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Центра.

4.7 Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, является грубым нарушением работником трудовых обязанностей.

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

5 ( *МММ* ) листак

Директор ОБУ ЈО «ОПРТ Јајо»  
О.В. Воробьева

