МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЭКОЛОГО-БИОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОАРМЕЙСКИЙ РАЙОН

Принято общим собранием
работников МБУ ДО ЭБЦ
Протокол № 4
от «19» июня 2025г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ ДО ЭБЦ
_____ Е.Е. Евтушенко
от «19» июня 2025г. Приказ № 74-О

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования эколого-биологический центр муниципального образования Красноармейский район

ст. Полтавская,2025г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее — Положение) разработано в соответствии 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 определяет систему мер по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования эколого-биологический центр муниципального образования Красноармейский район (далее — Учреждение) в рамках реализации уставных целей и задач.

1.3. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству, а также на лиц, замещающих должности, замещение которых предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

II. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ

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

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

2.3.Личная заинтересованность — возможность получения работником Учреждения при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

2.4.Урегулирование конфликта интересов — деятельность Учреж направленная на устранение или минимизацию влияния личной заинтересова работника на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанно

III. КРУГ ЛИЦ, ПОДПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИ

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работ Учреждения, в том числе на: директора Учреждения; заместителя дире педагогических работников (педагогов дополнительного образо педагогов-организаторов и др.); административно-хозяйственный персонал; выполняющих работу по совместительству.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфл интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреж при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интерес процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулиров конфликта интересов;

защита работника от преследования в связи с сообщением о конфл интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулиро (предотвращён) Учреждением.

V. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. К основным направлениям деятельности Учреждения по предотвращени урегулированию конфликта интересов относятся:

доведение до сведения работников информации о порядке раскрытия конфл интересов;

проведение обучающих мероприятий по вопросам предотвращения урегулирования конфликта интересов;

5.2. Типовые ситуации конфликта интересов в Учреждении:

выполнение педагогическим работником частного репетиторства обучающимися, в группах которых он является педагогом, на территории Учрежде или с использованием его имущества;

получение педагогическим работником подарков, денежных средств или ин выгод от родителей (законных представителей) обучающихся в связи с исполнен профессиональных обязанностей;

использование работником имущества Учреждения (оборудования, помещен материалов) в личных целях;

трудоустройство в Учреждение близких родственников работника, находящегося руководящей должности;

участие работника в принятии решений о премировании, поощрении или иных ыплатах в отношении близких родственников;

использование служебного положения для получения выгод при заключении оговоров с контрагентами, связанными с работником финансовыми или иными бязательствами.

VI. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6.1. Работник Учреждения обязан уведомить работодателя о возникновении ичной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту нтересов, незамедлительно, как только ему стало об этом известно.

6.2. Уведомление оформляется в письменной форме на имя директора Учреждения и должно содержать:

фамилию, имя, отчество работника;

должность работника;

описание ситуации, в которой возникает или может возникнуть конфликт интересов;

описание личной заинтересованности работника;

дату и подпись работника.

6.3.В случае если конфликт интересов возникает у директора Учреждения, уведомление направляется в адрес учредителя (уполномоченного органа местного самоуправления муниципального образования Красноармейский район) в порядке, установленном действующим законодательством.

6.4. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путём направления уведомления на имя директора Учреждения (для директора — в адрес учредителя).

VII. ПОРЯДОК УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. Для урегулирования конфликта интересов в Учреждении создаётся Комиссия по урегулированию конфликта интересов (далее — Комиссия). Состав и порядок работы Комиссии утверждаются приказом директора Учреждения.

7.2. Комиссия является первичным органом по рассмотрению вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников Учреждения.

7.3. Способами урегулирования конфликта интересов в Учреждении могут быть:

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

добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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

увольнение работника по инициативе работодателя за совершение

дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее
работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

7.4. Решение Комиссии является обязательным для всех у
образовательных отношений в Учреждении и подлежит исполнению
предусмотренные указанным решением.

7.5. В случае возникновения конфликта интересов директора Учр
порядок его урегулирования определяется учредителем в соответс
требованиями действующего законодательства.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

8.1. Работники Учреждения несут ответственность за соблюдение наст
Положения в соответствии с действующим законодательством Росс
Федерации.

8.2. Непринятие работником мер по предотвращению или урегулиров
конфликта интересов, стороной которого он является, является основанием
привлечения его к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

8.3. Директор Учреждения несёт персональную ответственность за организац
работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждени

8.4. Непринятие директором Учреждения мер по урегулированию конфликт
интересов влечёт ответственность, предусмотренную законодательством Российск
Федерации, вплоть до увольнения в связи с утратой доверия.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом
директора Учреждения и действует до принятия нового Положения.

9.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся приказом
директора Учреждения и с учётом мнения общего собрания работников.

9.3. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на директора
Учреждения.

В настоящем документе прошито,
пронумеровано и скреплено печатью
_____ листа
Директор МБУ ДО ЭБЦ
_____ Е.Е. Евтушенко