


Принято  
на заседании Педагогического совета  
МБУ Центр «Выбор»  
Протокол от 25.08.2022 № 1

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ Центр «Выбор»  
  
А.А. Шестопалова  
Приказ от 31.08.2022 № 79/1



ПОЛОЖЕНИЕ  
о конфликте интересов работников  
Муниципального бюджетного учреждения Центр психолого-педагогической,  
медицинской и социальной помощи «Выбор»



## 1. Общие положения

- 1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов сотрудников (далее – Положение) Муниципального бюджетного учреждения Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Выбор» (МБУ Центр «Выбор») (далее - Центр) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48), Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.
- 1.2 Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности сотрудников Центра и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.
- 1.3 Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
- 1.4 Используемые в Положении понятия и определения:
- конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника (представителя учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника Центра и правами и законными интересами Центра, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, сотрудником (представителем) которой он является.
  - личная заинтересованность сотрудника - связанная с возможностью получения сотрудником (представителем учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.
  - положение о конфликте интересов – это внутренний документ Центра, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников Центра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

## 2. Основные принципы управления конфликтом интересов.

- 2.1 В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре могут быть 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 сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Центром.

### 3. Круг лиц, попадающих под действие Положения.

- 3.1 Действие Положения распространяется на всех сотрудников Центра вне зависимости от уровня занимаемой должности.
- 3.2 Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых сотрудник Центра может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:
- 3.2.1 Сотрудник Центра за исполнение своих обязанностей в соответствии с Уставом и должностными обязанностями берет деньги, минуя установленный порядок приема денежных средств. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.
- 3.2.2 Сотрудник Центра в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Возможные способы урегулирования: отстранение сотрудника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.
- 3.2.3 Сотрудник Центра участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность. Возможные способы урегулирования: отстранение сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод сотрудника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
- 3.2.4 Сотрудник Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного сотрудника учреждения, в отношении которого сотрудник выполняет контрольные функции. Возможные способы урегулирования: рекомендация сотруднику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод сотрудника



(его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3.2.5 Сотрудник Центра использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность сотрудника. Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих сотрудникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

4. Ограничения, налагаемые на сотрудников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4.1 На педагогических сотрудников Центра при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) несовершеннолетних и иных участников образовательного процесса;
- запрет на получение сотрудниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) несовершеннолетних за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Центра.

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

5.1 Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех сотрудников Центра. Установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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 Сотрудник Центра, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного факта.

5.3 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.



- 5.4 Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 5.5 Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 5.6 По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:
- 5.6.1 ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- 5.6.2 конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
- ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - добровольный отказ сотрудника 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 сотрудника;
  - временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
  - перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
  - отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Центра;
  - увольнение сотрудника Центра по инициативе самого сотрудника;
  - увольнение сотрудника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
- 5.7 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Центра и сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

6.1 Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- директор Центра;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

6.2 Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении упомянутых выше лиц, юрисконсульта, заместителя директора или директора Центра.

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

7.1 Положением устанавливаются следующие обязанности сотрудников Центра в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Центра без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Центра, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Центра, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов сотрудников Центра.

8.1 С целью предотвращения возможного конфликта интересов сотрудников Центра реализуются следующие мероприятия:



- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права несовершеннолетних и сотрудников Центра, учитывать мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов сотрудников (при наличии таких представительных органов);
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические сотрудники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость Центра в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности сотрудников внутренними локальными нормативными актами Центра;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных особенностях несовершеннолетних;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов сотрудников.

9. Соблюдение и ответственность настоящего Положения является неременной обязанностью любого сотрудника Центра, независимо от занимаемой должности.

- 9.1 Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения сотрудника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного или уголовного преследования.
- 9.2 Руководство Центра обязано подавать сотрудникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.
- 9.3 Руководство Центра доводит требования данного Положения до всех своих сотрудников, ожидает соблюдения требований данного Положения в деловых взаимоотношениях с другими учреждениями, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени или представляя интересы Центра с третьими сторонами.
- 9.4 Центр гарантирует, что ни один сотрудник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения или сообщением учреждению о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.



9.5 Центр не несет никакой ответственности за действия своих сотрудников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения. Центр ожидает, что работники и контрагенты учреждения, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам Центра.