

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ ОДПО ЦРО г. о. Самара
от 26.12.2023 г. № 93

Положение о конфликте интересов муниципального бюджетного образовательного учреждения организации дополнительного профессионального образования городского округа Самара «Центр развития образования» городского округа Самара
(с изм., внесенными приказом от 15.09.2026 № 48-од)

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации).

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного образовательного учреждения организации дополнительного профессионального образования городского округа Самара «Центр развития образования» городского округа Самара (далее - 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) работника Учреждения, 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).

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) работником

Учреждения, указанным в настоящем пункте, 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 работник Учреждения, указанный в настоящем пункте, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на работников Учреждения, указанных в пункте 1.3 настоящего Положения, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения указанных работников Учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого 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. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1. В соответствии с условиями настоящего положения устанавливаются 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;
- заполнение декларации о конфликте интересов.

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

3.3. Декларация о конфликте интересов (далее — Декларация) заполняется и представляется в обязательном порядке следующими категориями работников Учреждения:

— работниками, замещающими должности, включённые в утверждённый руководителем Учреждения перечень должностей, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками (далее — Перечень коррупционно-опасных должностей);

— работниками, у которых имеется личная заинтересованность, способная привести к конфликту интересов, либо возник реальный или потенциальный конфликт интересов, — независимо от того, включена ли их должность в Перечень коррупционно-опасных должностей.

3.4. Работники, у которых возник или был выявлен реальный либо потенциальный конфликт интересов, представляют Декларацию незамедлительно с момента, когда им стало известно о возникновении (наличии) такого конфликта, но не позднее трёх рабочих дней с момента возникновения соответствующих обстоятельств.

Работники, замещающие должности, включённые в Перечень коррупционно-опасных должностей, представляют Декларацию ежегодно в срок до 30 апреля года, следующего за отчетным.

3.5. Декларация также представляется работниками, включёнными в Перечень коррупционно-опасных должностей, при:

- приеме на работу;
- назначении на новую должность (в том числе в порядке перевода);

— возникновении конфликта интересов.

3.6. Заполнение Декларации является обязательным для всех работников, указанных в пункте 3.3 Положения. Отказ от заполнения Декларации или представление заведомо недостоверных (неполных) сведений рассматривается как неисполнение трудовых обязанностей и влечёт применение мер дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.7. 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 Учреждения.

3.8. Директором из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

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

4.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.