

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО ЦТ «Радуга»

М.И. Шиленок



2026 г.

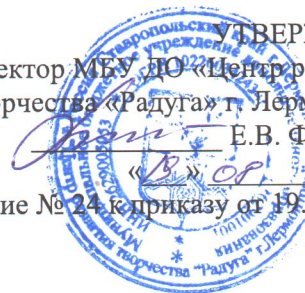
УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «Центр развития
творчества «Радуга» г. Лермонтова

Е.В. Фоменко

2026 г.

приложение № 24 к приказу от 19.08.2026

№78-од



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА «РАДУГА» ГОРОДА ЛЕРМОНТОВА
(новая редакция)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр развития творчества «Радуга» города Лермонтова (далее — Положение, Учреждение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 45 «Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений», ст. 48 «Обязанности и ответственность педагогических работников»);
- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (ст. 13.3);
- Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 81 «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя»);
- Уставом МБУ ДО ЦТ «Радуга» г. Лермонтова.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов, возникающего при осуществлении профессиональной деятельности педагогическими и иными работниками Учреждения.

1.3. Основными принципами предотвращения и урегулирования конфликта интересов являются:

- приоритет прав и законных интересов обучающихся;
- обеспечение объективности и беспристрастности при осуществлении профессиональной деятельности;
- недопустимость использования служебного положения для получения личной выгоды;
- обязательность раскрытия информации о возникновении конфликта интересов;
- индивидуальная ответственность работников за соблюдение требований настоящего Положения.

II. Основные понятия

2.1. Конфликт интересов педагогического работника — ситуация, при которой у

возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся .

2.2. Личная заинтересованность — возможность получения педагогическим работником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, иного имущества или имущественных прав для себя или для третьих лиц .

2.3. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений — коллегиальный орган, создаваемый в Учреждении из равного числа представителей совершеннолетних обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников Учреждения .

III. Ситуации, приводящие к конфликту интересов

3.1. К основным ситуациям, приводящим к возникновению конфликта интересов педагогического работника, относятся:

3.1.1. Оказание платных образовательных услуг обучающимся в Учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника .

3.1.2. Занижение или завышение оценок обучающимся с целью принуждения их к посещению дополнительных платных занятий или получения иной выгоды .

3.1.3. Участие в работе аттестационных, конкурсных, экзаменационных комиссий в отношении лиц, с которыми работник состоит в родственных отношениях или иных личных связях.

3.1.4. Использование служебного положения для получения преимуществ при распределении учебной нагрузки, материально-технических ресурсов, направлении на повышение квалификации .

3.1.5. Прием на работу или зачисление на обучение родственников и иных лиц, с которыми работник связан личными интересами.

3.2. Исчерпывающего перечня ситуаций конфликта интересов не существует. Работникам Учреждения следует иметь в виду возможность их возникновения при любых обстоятельствах .

IV. Порядок предотвращения конфликта интересов

4.1. Работники Учреждения обязаны:

- соблюдать требования настоящего Положения и антикоррупционного законодательства ;
- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;
- своевременно раскрывать информацию о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;
-

- уведомлять директора Учреждения о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения в письменной форме.

4.2. При приеме на работу работник знакомится с настоящим Положением под подпись.

4.3. Педагогические работники не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Учреждении, если это приводит к конфликту интересов .

V. Порядок урегулирования конфликта интересов

5.1. При возникновении конфликта интересов работник Учреждения обязан:

- незамедлительно уведомить директора Учреждения в письменной форме;
- до принятия решения воздерживаться от действий, которые могут привести к конфликту интересов;
- представить письменное объяснение по факту конфликта интересов.

5.2. Директор Учреждения при получении уведомления о конфликте интересов:

- рассматривает информацию и принимает меры по урегулированию конфликта;
- в случае необходимости передает вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений .

5.3. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений рассматривает вопросы возникновения конфликта интересов педагогического работника в порядке, установленном Положением о комиссии .

5.4. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений является обязательным для всех участников образовательных отношений в Учреждении .

VI. Ответственность

6.1. За нарушение требований настоящего Положения работники Учреждения несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации .

6.2. Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, влечет применение мер дисциплинарной ответственности вплоть до расторжения трудового договора (п. 7.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) .

6.3. Применение дисциплинарных взысканий осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения.

VII. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Учреждения.

7.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на заседании Педагогического совета и утверждаются приказом директора.

7.3. Положение размещается на официальном сайте Учреждения (ct-raduga.ru) и на информационных стендах для всеобщего ознакомления.

7.4. Срок действия Положения не ограничен. Положение действует до принятия новой редакции.