



**Министерство культуры Ростовской области
государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Ростовской области
«Ростовское художественное училище имени М.Б.
Грекова» (ГБПОУ РО «РХУ имени М.Б. Грекова»)**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета ГБПОУ
РО «РХУ имени М.Б. Грекова»

_____. Л.С. Губарева-Муха
«28» февраля 2026 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБПОУ РО
«РХУ имени М.Б. Грекова»

_____. Е. Ю. Диволовская
«28» февраля 2026 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
в государственном бюджетном профессиональном
образовательном учреждении Ростовской области
«Ростовское художественное училище имени М.Б. Грекова»**

1. Общие положения

1.1. Положение «О конфликте интересов в ГБПОУ РО «РХУ имени М.Б. Грекова» (далее - Положение) разработано на основании Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Областного закона Ростовской области от 12.05.2009 № 218-ЗС «О противодействии коррупции» и разработана с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Устава Учреждения и других локальных актов Учреждения.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБПОУ РО «РХУ имени М.Б. Грекова» (далее - Учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Порядок выявления и урегулирования конфликта интересов

2.1. 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 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.

2.1.1. Сущность конфликта интересов заключается в противоречии между личным интересом и профессиональной обязанностью.

2.1.2. Применительно к педагогическому работнику речь идет о ситуациях, когда при осуществлении трудовой деятельности он сталкивается с возможностью получения какой-либо материальной или нематериальной выгоды, получение которой, однако, требует невыполнения или ненадлежащего выполнения его профессиональных обязанностей.

2.1.3. Педагогический работник Учреждения, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

2.1.4. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

2.1.5. Педагогический работник обязан сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

2.1.6. Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, может повлечь применение к нему мер дисциплинарной ответственности. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством (пункт 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ), трудовой договор с работником может быть расторгнут в связи с утратой доверия, если работник замещает должность, включенную в Перечень должностей с коррупционными рисками, утвержденный в Учреждении.

2.1.7. В случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника, урегулирование по данному вопросу осуществляется Комиссией по противодействию коррупции.

2.2. Под конфликтом интересов для работников Учреждения не относящихся к педагогическим, в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными Учреждения и/или

третьих лиц, способное привести к причинению вреда Учреждению и/или третьим лицам.

2.2.1. Для работников, участвующих в осуществлении закупок товаров, работ, услуг для нужд Учреждения, а также в подготовке и заключении сделок, конфликт интересов определяется с учетом требований Федерального закона от 05.04.2013 №44-ФЗ и Антикоррупционного стандарта закупочной деятельности Учреждения.

2.2.2. В случаях возникновения конфликта интересов работника Учреждения не относящегося к педагогическим, урегулирование по данному вопросу осуществляется Комиссией по противодействию коррупции Учреждения.

2.3. Все работники Учреждения обязаны незамедлительно, как только им станет об этом известно, информировать работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с соответствующим Порядком уведомления Учреждения.

3. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

3.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при возникновении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;

защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и его урегулирования

4.1. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов осуществляет отдел кадровой и правовой работы.

4.2. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех ее участников.

4.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

4.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в следующих случаях:

при приеме на работу;
при возникновении конфликта интересов.

Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, регистрируется в день его поступления в Журнале регистрации уведомлений о конфликте интересов.

4.5. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.6. Работник Учреждения, которому при выполнении должностных обязанностей предлагаются подарки или иное вознаграждение, как в прямом, так и в косвенном виде, которые способны повлиять на подготавливаемые и/или принимаемые им решения или оказать влияние на его действия (бездействие), должен:

отказаться от них и немедленно уведомить своего непосредственного руководителя о факте предложения подарка (вознаграждения);

по возможности исключить дальнейшие контакты с лицом, предложившим подарок или вознаграждение, если только это не связано со служебной необходимостью;

в случае, если подарок или вознаграждение не представляется возможным, отклонить или возратить, передать его с соответствующей служебной запиской для принятия соответствующих мер руководству Учреждения и продолжить работу в установленном в Учреждении порядке над вопросом, с которым был связан подарок или вознаграждение.

4.7. Работник Учреждения обязан:

воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;

незамедлительно информировать непосредственного руководителя /лицо, ответственное за проведение работы по профилактике коррупционных правонарушений / о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

незамедлительно информировать непосредственного руководителя / лицо, ответственное за проведение работы по профилактике коррупционных правонарушений /руководство Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

сообщить непосредственному руководителю или лицу, ответственному за проведение работы по профилактике коррупционных правонарушений, о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;

не допускать составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

5. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов изучается директором Учреждения.

5.2. Комиссия по противодействию коррупции Учреждения рассматривает уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, оценивает серьезность возникающих для Учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

5.3. Рассмотрение уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов осуществляется Комиссией по противодействию коррупции Учреждения конфиденциально.

5.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

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

добровольный отказ работника Учреждения 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 работника Учреждения, перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

прекращение трудового договора по соглашению сторон или по инициативе работника (по собственному желанию), если работник добровольно принимает такое решение;

увольнение работника Учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (для работников, замещающих должности, включенные в Перечень должностей с коррупционными рисками);

иные формы разрешения конфликта интересов, предусмотренные законодательством.

5.5. По письменной договоренности Учреждения и работника Учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

5.6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

6. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Учреждения обязан:

руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов и интересов своих родственников и друзей;

избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение может быть пересмотрено по инициативе работников, руководства Учреждения или Комиссии по противодействию коррупции Учреждения.

7.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с соблюдением процедуры принятия локальных актов, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

7.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором Учреждения.