Утверждено
Приказом ГБУ ДО РО «Ступени успеха»
от «16» июля 2026 г. № 118-од

ПЕРЕЧЕНЬ
типовых ситуаций возникновения конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Ростовской области «Региональный центр выявления и поддержки одаренных детей «Ступени успеха»

1. Общие положения

1.1. Настоящий Перечень типовых ситуаций возникновения конфликта интересов (далее – Перечень) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер, направленных на предупреждение и противодействие коррупционным проявлениям (утв. Минтрудом России 08.11.2013), Положением о конфликте интересов работников ГБУ ДО РО «Ступени успеха» и Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения.

1.2. Перечень предназначен для:

- информирования работников Учреждения о типовых ситуациях, в которых может возникнуть конфликт интересов;
- оказания работникам помощи в самостоятельном выявлении личной заинтересованности;
- формирования у работников навыков своевременного уведомления работодателя о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения;
- предупреждения коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

1.3. Настоящий Перечень не является исчерпывающим. Работник обязан уведомить работодателя о любой ситуации, которая, по его мнению, может содержать признаки конфликта интересов, даже если она прямо не поименована в настоящем Перечне.

1.4. Действие настоящего Перечня распространяется на всех работников Учреждения, а также на физических лиц, привлекаемых к выполнению работ (оказанию услуг) на основании гражданско-правовых договоров.

2. Типовые ситуации конфликта интересов в образовательной деятельности

Ситуация 2.1. Обучение родственника или близкого знакомого

- **Описание:** Педагогический работник осуществляет образовательную деятельность в отношении лица, находящегося с ним в родственных отношениях, свойстве, близкой дружеской или иной личной заинтересованности (ребенок, родственник, крестник, подопечный, сосед и т.п.).

- **Пример:** Педагог дополнительного образования ведет занятие, в котором обучается его племянник; педагог-психолог проводит диагностику ребенка своего коллеги по Учреждению.
- **Риск:** Необъективная оценка результатов обучения, завышение или занижение оценок, предоставление преимуществ при отборе в программы для одаренных детей.
- **Действия работника:** Незамедлительно уведомить директора (непосредственного руководителя) о наличии родственной/личной связи с обучающимся. По решению руководителя работник может быть отстранен от оценки данного обучающегося, от участия в комиссиях по его отбору или аттестации.

Ситуация 2.2. Участие в комиссиях по отбору и аттестации одаренных детей при наличии личной заинтересованности

- **Описание:** Работник входит в состав конкурсной, аттестационной, приемной или иной комиссии, рассматривающей кандидатуры обучающихся, среди которых есть его родственники, дети знакомых, подопечные, с которыми он ранее работал в качестве репетитора, либо дети лиц, от которых работник получает (может получить) выгоду.
- **Пример:** Педагог входит в жюри конкурса «Одаренные дети Дона», в котором участвует ребенок его соседа; работник участвует в комиссии по зачислению в профильные группы, куда подает документы его племянник.
- **Риск:** Предвзятое оценивание, фаворитизм, нарушение принципа равного доступа к образовательным возможностям.
- **Действия работника:** Заявить самоотвод до начала работы комиссии; уведомить руководителя о личной заинтересованности.

Ситуация 2.3. Оказание платных образовательных услуг (репетиторство) обучающимся Учреждения

- **Описание:** Педагогический работник оказывает платные образовательные услуги (репетиторство, индивидуальные занятия) обучающимся, которых он обучает в рамках основной деятельности в Учреждении, либо их родственникам.
- **Пример:** Педагог по математике ведет платные занятия с детьми из своей группы; педагог-психолог оказывает платные консультации родителям своих обучающихся.
- **Риск:** Использование служебного положения для получения личной выгоды, создание неравных условий для обучающихся, давление на родителей.
- **Действия работника:** Воздержаться от оказания платных услуг лицам, находящимся с ним в служебной зависимости (обучающимся и их родителям). В случае поступления такого предложения – отказаться и уведомить руководителя.

Ситуация 2.4. Получение вознаграждений от родителей (законных представителей) обучающихся

- **Описание:** Работник получает от родителей (законных представителей) обучающихся подарки, денежные средства, услуги материального характера в связи с исполнением своих должностных обязанностей.
- **Пример:** Родители вручают педагогу конверт с денежными средствами «за успехи ребенка»; родители дарят работнику дорогостоящий подарок к празднику.
- **Риск:** Коммерческий подкуп, нарушение антикоррупционного законодательства, утрата объективности в оценке обучающегося.
- **Действия работника:** Отказаться от получения вознаграждения. В случае невозможности отказа – передать подарок Учреждению с составлением акта и уведомить руководителя.

Ситуация 2.5. Рекомендация обучающимся конкретных коммерческих услуг

- **Описание:** Работник рекомендует обучающимся или их родителям конкретные коммерческие организации, индивидуальных предпринимателей, товары или услуги, в которых работник лично заинтересован (является учредителем, работником, получает процент от сделок и т.п.).
- **Пример:** Педагог рекомендует родителям приобретать учебные материалы только у определенного ИП, с которым он имеет договоренность о проценте от продаж; работник рекомендует родителям конкретного репетитора, являющегося его родственником.
- **Риск:** Использование служебного положения в личных интересах, нарушение прав потребителей.
- **Действия работника:** Воздержаться от рекомендаций коммерческих услуг, в которых работник имеет личную заинтересованность. При необходимости рекомендации – предлагать нейтральные, общедоступные варианты.

3. Типовые ситуации конфликта интересов в закупочной деятельности

Ситуация 3.1. Участие в закупках, где поставщиком является аффилированное лицо

- **Описание:** Работник, входящий в состав комиссии по осуществлению закупок, или работник, влияющий на определение поставщика (подрядчика, исполнителя), имеет личную заинтересованность в результате закупки, поскольку является учредителем, участником, работником, родственником руководителя организации-поставщика.
- **Пример:** Специалист по закупкам проводит процедуру выбора поставщика канцелярских товаров, при этом его супруга является учредителем одной из организаций-участников; заместитель директора участвует в приемке работ по ремонту, которые выполняет организация, где ранее работал его брат.
- **Риск:** Ограничение конкуренции, завышение цены, выбор некачественного поставщика.
- **Действия работника:** Незамедлительно уведомить директора о наличии личной заинтересованности; быть исключенным из состава комиссии по данной закупке.

Ситуация 3.2. Получение подарков и вознаграждений от контрагентов

- **Описание:** Работник, участвующий в закупочной деятельности, получает от поставщиков (подрядчиков, исполнителей) или лиц, претендующих на заключение контракта, подарки, услуги, приглашения на развлекательные мероприятия.
- **Пример:** Поставщик оборудования дарит специалисту по закупкам дорогостоящий подарок накануне новогодних праздников; подрядчик приглашает члена закупочной комиссии на платный отдых.
- **Риск:** Коммерческий подкуп, нарушение принципов добросовестной конкуренции.
- **Действия работника:** Отказаться от получения подарка (вознаграждения). В случае невозможности возврата — передать его Учреждению с составлением акта; уведомить руководителя и лицо, ответственное за профилактику коррупции.

Ситуация 3.3. Использование служебной информации в интересах отдельных участников закупок

- **Описание:** Работник, обладающий информацией о готовящейся закупке (цены, технические требования, сроки), передает эту информацию отдельным участникам закупки в целях обеспечения их победы.
- **Пример:** Специалист сообщает знакомому предпринимателю точную начальную (максимальную) цену контракта до размещения извещения; работник подсказывает участнику закупки, как сформулировать заявку, чтобы она соответствовала требованиям.
- **Риск:** Нарушение законодательства о закупках, ограничение конкуренции, причинение ущерба Учреждению.
- **Действия работника:** Исключить любое неправомерное распространение служебной информации. В случае попытки получения такой информации третьими лицами — уведомить руководителя.

4. Типовые ситуации конфликта интересов в кадровых и административных вопросах

Ситуация 4.1. Прием на работу, продвижение по службе, награждение родственников

- **Описание:** Работник, наделенный кадровыми или распорядительными полномочиями, участвует в принятии решений о приеме на работу, продвижении по службе, премировании, награждении лиц, находящихся с ним в родственных отношениях или свойстве.
- **Пример:** Директор принимает на работу свою дочь; заместитель директора включает своего брата в список работников, представляемых к ведомственной награде; руководитель структурного подразделения инициирует премирование своей супруги.
- **Риск:** Кумовство, нарушение принципов справедливости и равенства, снижение мотивации коллектива.

- **Действия работника:** Незамедлительно уведомить вышестоящее руководство (директора, учредителя) о наличии родственной связи; самоустраниться от участия в принятии соответствующего решения.

Ситуация 4.2. Распределение премий, надбавок и материальной помощи

- **Описание:** Руководитель структурного подразделения или член комиссии по распределению стимулирующих выплат принимает решения о премировании лиц, с которыми находится в личных, дружеских или родственных отношениях, в ущерб другим работникам.
- **Пример:** Заведующий отделом распределяет премиальный фонд преимущественно в пользу своих друзей; член комиссии по надбавкам завышает баллы своему родственнику.
- **Риск:** Нарушение принципов справедливой оплаты труда, снижение мотивации коллектива, коррупционные проявления.
- **Действия работника:** Заявить о личной заинтересованности; быть исключенным из процесса принятия решения в отношении конкретного лица.

Ситуация 4.3. Аттестация педагогических работников

- **Описание:** Работник входит в состав аттестационной комиссии, рассматривающей кандидатуру педагога, с которым находится в родственных, дружеских или иных личных отношениях, либо от которого может получить выгоду.
- **Пример:** Методист участвует в аттестации коллеги, с которым находится в близких дружеских отношениях; педагог входит в комиссию по аттестации своего бывшего учителя.
- **Риск:** Необъективная оценка профессиональной деятельности, завышение или занижение результатов аттестации.
- **Действия работника:** Заявить самоотвод; уведомить председателя аттестационной комиссии и директора.

5. Типовые ситуации конфликта интересов в финансово-хозяйственной деятельности

Ситуация 5.1. Распоряжение имуществом Учреждения в личных интересах

- **Описание:** Работник использует имущество Учреждения (оборудование, транспорт, помещения, материальные ценности) в личных целях или передает его третьим лицам без соответствующего разрешения.
- **Пример:** Заведующий отделом использует компьютерную технику Учреждения для выполнения сторонних заказов; работник выносит из Учреждения канцелярские товары для личного использования.
- **Риск:** Причинение имущественного ущерба Учреждению, хищение.
- **Действия работника:** Исключить использование имущества Учреждения в личных целях. В случае поступления такого предложения от третьих лиц – уведомить руководителя.

Ситуация 5.2. Заключение договоров с аффилированными лицами

- **Описание:** Работник, уполномоченный на заключение договоров от имени Учреждения, заключает договор с организацией или физическим лицом, с которым связан родственными, дружескими или иными личными отношениями, либо от которого получает выгоду.
- **Пример:** Главный бухгалтер заключает договор на оказание аудиторских услуг с организацией, учредителем которой является его родственник; директор заключает договор аренды помещения с лицом, являющимся его соседом.
- **Риск:** Заключение невыгодных для Учреждения сделок, причинение имущественного ущерба.
- **Действия работника:** Незамедлительно уведомить учредителя (вышестоящее руководство) о наличии личной заинтересованности; обеспечить согласование сделки в порядке, предусмотренном для сделок с заинтересованностью.

Ситуация 5.3. Предоставление платных образовательных услуг с использованием ресурсов Учреждения

- **Описание:** Работник использует материально-технические ресурсы, рабочее время или информационные базы Учреждения для оказания платных образовательных услуг в личных интересах (без ведома и согласия Учреждения).
- **Пример:** Педагог проводит платные занятия с детьми в кабинетах Учреждения в нерабочее время без оформления соответствующих отношений; работник использует базу данных обучающихся Учреждения для привлечения клиентов в свой частный бизнес.
- **Риск:** Неправомерное использование ресурсов Учреждения, нарушение прав на персональные данные, причинение имущественного ущерба.
- **Действия работника:** Воздержаться от использования ресурсов Учреждения в личных интересах. Любая приносящая доход деятельность с использованием ресурсов Учреждения должна осуществляться только с согласия руководителя и в установленном порядке.

6. Типовые ситуации конфликта интересов при взаимодействии с родителями (законными представителями) обучающихся

Ситуация 6.1. Получение услуг имущественного характера от родителей

- **Описание:** Работник получает от родителей (законных представителей) обучающихся услуги имущественного характера (ремонт квартиры, помощь в строительстве дачи, бесплатное медицинское обслуживание и т.п.) в обмен на «особое внимание» к ребенку.
- **Пример:** Родитель, являющийся владельцем автосервиса, предлагает педагогу бесплатный ремонт автомобиля в обмен на повышенное внимание к его ребенку в группе.
- **Риск:** Коммерческий подкуп, утрата объективности, нарушение антикоррупционного законодательства.
- **Действия работника:** Отказаться от предложения; уведомить руководителя.

Ситуация 6.2. Лоббирование интересов отдельных обучающихся

- **Описание:** Работник под влиянием личных связей, давления или выгоды лоббирует интересы отдельных обучающихся при распределении путевок, грантов, направлений на конкурсы, в ущерб другим обучающимся.
- **Пример:** Педагог рекомендует для участия в престижном конкурсе только детей своих знакомых, игнорируя более подготовленных обучающихся; работник распределяет бесплатные путевки в лагерь по личным связям.
- **Риск:** Нарушение прав обучающихся, снижение качества отбора одаренных детей, репутационный ущерб Учреждению.
- **Действия работника:** Руководствоваться исключительно объективными критериями отбора. В случае давления со стороны третьих лиц –уведомить руководителя.

7. Типовые ситуации конфликта интересов в цифровой среде

Ситуация 7.1. Использование официальных ресурсов Учреждения в личных интересах

- **Описание:** Работник использует официальный сайт, социальные сети, мессенджеры от имени Учреждения для продвижения личных интересов, коммерческой деятельности, политических или религиозных взглядов.
- **Пример:** Педагог размещает в официальном сообществе Учреждения рекламу своих частных услуг; работник использует рабочую почту для рассылки коммерческих предложений.
- **Риск:** Репутационный ущерб Учреждению, нарушение правил использования информационных ресурсов.
- **Действия работника:** Использовать официальные ресурсы Учреждения исключительно в служебных целях.

Ситуация 7.2. Разглашение персональных данных обучающихся

- **Описание:** Работник передает третьим лицам (в том числе в личных интересах) сведения о персональных данных, состоянии здоровья, семейных обстоятельствах обучающихся без согласия их родителей (законных представителей).
- **Пример:** Педагог передает список обучающихся с контактными данными своему знакомому-предпринимателю для рекламы услуг; работник публикует в социальных сетях фотографии детей без согласия родителей.
- **Риск:** Нарушение законодательства о персональных данных, причинение вреда обучающимся и их семьям.
- **Действия работника:** Строго соблюдать требования законодательства о персональных данных и локальных актов Учреждения. В случае сомнений – проконсультироваться с руководителем и ответственным за работу с персональными данными.

8. Типовые ситуации конфликта интересов при внешнем сотрудничестве

Ситуация 8.1. Совмещение деятельности с интересами контрагентов

- **Описание:** Работник Учреждения одновременно работает (является учредителем, консультантом, советником) в организации, являющейся контрагентом, поставщиком или партнером Учреждения.
- **Пример:** Методист Учреждения по совместительству работает в организации, с которой Учреждение заключает договор на поставку оборудования; педагог является учредителем организации, оказывающей Учреждению услуги по организации мероприятий.
- **Риск:** Конфликт интересов при принятии решений о выборе контрагента, оценке качества услуг.
- **Действия работника:** Незамедлительно уведомить директора о наличии двойной занятости; быть отстраненным от принятия решений в отношении данного контрагента.

Ситуация 8.2. Участие в мероприятиях, финансируемых заинтересованными лицами

- **Описание:** Работник принимает участие в мероприятиях (конференциях, семинарах, стажировках), полностью или частично финансируемых организациями, заинтересованными в принятии работником определенных решений в интересах Учреждения.
- **Пример:** Поставщик оборудования оплачивает педагогу поездку на конференцию, после которой предполагается принятие решения о закупке данного оборудования.
- **Риск:** Формирование необъективного мнения, скрытый коммерческий подкуп.
- **Действия работника:** Уведомить руководителя о получении такого предложения; участие в мероприятии допустить только после согласования с директором и при условии прозрачности финансирования.

9. Порядок действий работника при возникновении типовой ситуации конфликта интересов

9.1. При попадании в ситуацию, описанную в настоящем Перечне (или иную ситуацию, содержащую признаки конфликта интересов), работник обязан:

1. **Незамедлительно** (но не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда работнику стало известно о возникновении конфликта интересов) уведомить в письменной форме директора Учреждения и (или) лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.
2. До принятия решения руководителем – воздержаться от совершения действий, которые могут быть расценены как реализация личной заинтересованности.
3. По требованию руководителя – предоставить дополнительные сведения и документы, касающиеся ситуации.

9.2. Работник **не вправе**:

- скрывать факт возникновения конфликта интересов;
- использовать ситуацию в личных интересах;

- препятствовать проведению проверки по факту возникшего конфликта интересов.

9.3. Директор Учреждения (или уполномоченное им лицо) в течение 5 рабочих дней со дня получения уведомления работника принимает одно из следующих решений:

- о признании ситуации конфликтом интересов и выборе способа его урегулирования;
- об отсутствии конфликта интересов;
- о проведении дополнительной проверки.

9.4. Способы урегулирования конфликта интересов определяются в соответствии с Положением о конфликте интересов работников Учреждения.

10. Ответственность работника

10.1. Несообщение работником о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения, а равно сообщение заведомо ложных сведений влечет применение мер дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (утрата доверия).

10.2. В случаях, предусмотренных федеральным законодательством, работник может быть привлечен к административной или уголовной ответственности.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий Перечень является приложением к Положению о конфликте интересов работников ГБУ ДО РО «Ступени успеха» и применяется в системной связи с иными локальными нормативными актами Учреждения в сфере противодействия коррупции.

11.2. Настоящий Перечень доводится до сведения всех работников Учреждения под роспись в срок не позднее 10 рабочих дней со дня его утверждения.

11.3. Изменения и дополнения в настоящий Перечень вносятся приказом директора Учреждения по представлению лица, ответственного за профилактику коррупционных правонарушений, либо комиссии по противодействию коррупции.

11.4. Контроль за исполнением настоящего Перечня возлагается на директора Учреждения.