

«Принято»
на заседании Педагогического
совета ДМШ №14
Протокол № 2
от « 1 » 11 2021 г.

«Утверждаю»
директор ДМШ № 14
Приказ № 29-07
от « 1 » 11 2021 г.



**Положение о конфликте интересов работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 14» г. Казани**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 14» г. Казани (далее - ДМШ №14), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3 Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные понятия

2.1 Конфликт интересов работников ДМШ №14 — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником которой он является.

2.2. Личная заинтересованность работника ДМШ №14 — заинтересованность работника учреждения, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов.

В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ДМШ №14 положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ДМШ №14 и работника ДМШ №14 при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника ДМШ №14 от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником ДМШ №14 и урегулирован (предотвращен) ДМШ №14.

4. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов

Ключевые моменты, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным?.

- получение подарков и услуг;
- сбор денег, в том числе на нужды школы и пр.;
- участие в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учеников школы;
- использование и передача третьим лицам персональной информации работников и т.д.;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников учреждения; иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника ДМШ №14.

5. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, 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.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности и порядок его предотвращения и урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1 Для раскрытия конфликта интересов работники учреждения могут использовать следующие способы:

- 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.

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

ДМШ №14 принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ДМШ №14 рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы ДМШ №14 может прийти к выводу, что ситуация, сведения б которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.2 В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения учреждение может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника ДМШ №14 к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДМШ №14 ;
- увольнение работника из ДМШ №14 по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ДМШ №14 и работника, 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 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 работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ДМШ №14 .

6.3 В целях предотвращения возникновения конфликта интересов директор ДМШ №14 и его работники должны предпринимать различные меры, в том числе:

- соблюдать требования законодательства РФ, иных нормативных актов РФ, устава и внутренних документов ДМШ №14;
- воздерживаться от действий, которые приведут или могут привести к возникновению конфликта между личными интересами и интересами ДМШ №14;
- предварительно оценивать возможные действия и проекты решений ДМШ №14, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- выполнять условия заключенных ДМШ №14 договоров;
- при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами ДМШ №14 без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами организации;
- исключить возможность вовлечения ДМШ №14, руководителя ДМШ №14 и работников в осуществление противоправной деятельности;
- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации о ДМШ №14 в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
- обеспечить своевременное раскрытие достоверной информации (в том числе бухгалтерской и иной публикуемой отчетности), подлежащей раскрытию в соответствии с действующим законодательством РФ и способной оказать влияние на решения, принимаемые ДМШ №14 (его органами управления, работниками);
- обеспечить эффективное управление рисками, в том числе риском потери деловой репутации;
- обеспечить эффективное функционирование системы внутреннего контроля;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;
- исключить сознательное использование работниками ситуации в личных целях при очевидной ошибке работника (в том числе при ошибке в заявке, заявлении и ином документе, подписанном работником). В случае наличия такой ошибки работник ДМШ №14 должен предпринять разумные усилия по предотвращению выполнения ошибочного поручения и информировать об этом руководство ДМШ №14;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- своевременно информировать вышестоящее должностное лицо о возникновении обстоятельств, способствующих возникновению конфликтной ситуации;
- заблаговременно сообщить, вышестоящему должностному лицу о своем намерении работать по совместительству в другой организации (учреждении) и предоставить информацию, подтверждающую, что предполагаемая работа не противоречит интересам ДМШ №14.

6. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, возникшем в

деятельности работников.

6.1 За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

6.2 За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.