

ПРИНЯТО

- на общем собрании трудового коллектива
Председатель профсоюзного комитета
МБУДО «ДШИ № 5» г.Казани

Ширяк М.К. Ширяк М.К.

- на педагогическом совете

Протокол № 38 от «22» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО

«ДШИ № 5» г.Казани

Сулейманова С.Р.

Приказ № 17 от «22» августа 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о конфликте интересов работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств №5» г. Казани**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников МБУДО «ДШИ №5» г. Казани (далее - Учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ,
- Трудовым кодексом Российской Федерации
- Иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

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

II. Основные понятия

2.1. Конфликт интересов работников учреждения – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей.

2.2. Личная заинтересованность работника учреждения - возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

III. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта 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 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.

IV. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника учреждения

Ключевые моменты, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

- ✓ Получение подарков и услуг;
- ✓ Сбор денег, в том числе на нужды учреждения и пр.;
- ✓ Участие в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- ✓ Небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учеников учреждения;
- ✓ 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 учреждения.

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

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

- руководствоваться интересами учреждения 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.

VI. 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

Для раскрытия конфликта интересов работники 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.

Учреждение 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 учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

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

- ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться 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 учреждения;
- увольнение работника из учреждения 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 учреждения 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 учреждения.

В целях предотвращения возникновения конфликта интересов директор учреждения и его работники должны предпринимать

различные меры, в том числе:

- соблюдать требования законодательства РФ, иных нормативных актов РФ, устава и внутренних документов учреждения;
- воздержаться от действий, которые приведут или могут привести к возникновению конфликта между личностными интересами и интересами учреждения;
- предварительно оценивать возможные действия и проекты решений учреждения, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- выполнять условия заключенных учреждением договоров;
- при наличии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждения;
- исключить возможность вовлечения учреждения, руководителя учреждения и работников в осуществление противоправной деятельности;
- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной или недостоверной информации об учреждении 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 учреждением (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 учреждения должен предпринять разумные усилия по предотвращению выполнения ошибочного поручения и информировать об этом руководство учреждения;
- 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 представить информацию, подтверждающую, что предполагаемая работа не противоречит интересам учреждения.

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

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

7.2. 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.