

Согласовано

Пед.Советом

05.09.22г

Протокол №5 от 05.09.22г

Утверждаю:

Директор МБУ ДО ДШИ № 49

Доценко Т.И.

Приказ №16 от 05.09.22г



## ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Детская школа искусств № 49»

### 1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов МБУ ДО ДШИ № 49 (далее соответственно Положение и Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273 ФЗ «О Противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 №7 «О некоммерческих Организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 №273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организационных Мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и Социальной защиты РФ, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию Конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач МБУ ДО ДШИ №49.

1.2. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции принимаемые деловые решения.

1.3. Исполняемые в положении понятия и определения:

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность 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 интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и деловой репутации организации, работником которой он является.

**Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения)** – заинтересованность работника (представителя 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 третьих лиц.

**Положение о конфликте интересов** – (далее положение) – это внутренний документ учреждения, Устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих У работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, Независимо от занимаемой должности.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения под Роспись, в том числе при приеме на работу.

## **2. Основные принципы управления предотвращения и урегулирования конфликтом интересов**

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

## **3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- 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.

3.2. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

## **4. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении**

4.1. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

4.2. Способами урегулирования конфликта в Учреждении могут быть:

- 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 на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов Учреждения;
- увольнение работника по основаниям, установленным ТК РФ.

4.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения,

вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

## **5. Ответственность работников Учреждения**

5.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством российской Федерации.

5.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:
  - однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);
  - по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований (статья 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»), может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.