



Приложение
к приказу СДМШ № 2 им.А.Караманова
от 30.12.2020 № 324

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа № 2 имени Алемдара Караманова» муниципального образования городской округ Симферополь

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа № 2 имени Алемдара Караманова» муниципального образования городской округ Симферополь (далее – Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Главы Республики Крым от 27.02.2015 № 54-У «О мерах по противодействию коррупции в Республике Крым» (с изменениями) и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждённых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа № 2 имени Алемдара Караманова» муниципального образования городской округ Симферополь (далее – Учреждение), основной целью которого является установление порядка действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов 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 интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником которого он является.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Учреждения понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных обязанностей.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Работники Учреждения знакомятся с настоящим Положением на официальном сайте Учреждения в сети Интернет.

2. Конкретные ситуации конфликта интересов в Учреждении

2.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

2.1.1. работник Учреждения за оказание услуги берет деньги у участников образовательных отношений, минуя установленный порядок приема денег у участников образовательных отношений;

2.1.2. работник Учреждения, оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные услуги после работы;

2.1.3. работник Учреждения небескорыстно использует возможности участников образовательных отношений Учреждения;

2.1.4. работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;

2.1.5. работник Учреждения рекламирует участникам образовательных отношений Учреждения, оказывающие любые платные услуги;

2.1.6. работник Учреждения рекомендует участникам образовательных отношений Учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;

2.1.7. работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

2.1.8. работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

2.1.9. работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

2.1.10. работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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

3.2. В основу работы по управлению конфликтов интересов в Учреждении положены следующие принципы:

3.2.1. обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем или потенциальном конфликте интересов;

3.2.2. индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;

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

3.2.4. соблюдение баланса интересов Учреждения и его работников при урегулировании конфликта интересов;

3.2.5. защита работника от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) Учреждением.

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

4.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

4.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

4.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

5.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;

5.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

5.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. В случае возникновения или возможного возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работник направляет директору Учреждения уведомление по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению (далее – уведомление).

5.3. Уведомление регистрируется в день поступления в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (приложение 2 к настоящему Положению). Копия уведомления с отметкой о его регистрации выдается работнику, подавшему уведомление, или направляется ему по почте с уведомлением о вручении.

5.4. Директор Учреждения направляет уведомление на рассмотрение Комиссии по урегулированию конфликта интересов работников в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа № 2 имени Алемдара Караманова» муниципального образования городской округ Симферополь (далее – Комиссия).

В ходе рассмотрения уведомлений Комиссия имеет право проводить беседы с работником, направившим уведомление, получать в установленном порядке от работника, направившего уведомление, письменные пояснения по изложенным в уведомлении обстоятельствам.

5.5. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального учета и рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьёзности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По итогам рассмотрения каждого обращения о конфликте интересов Комиссией составляется справка о рассмотрении поступившей информации в произвольной форме, в которой указывается, является ли рассматриваемая ситуация конфликтом интересов или нет (и почему), а также предлагаются меры по урегулированию конфликта интересов.

5.7. Комиссия по результатам рассмотрения уведомления принимает одно из следующих решений:

5.7.1. признать, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившим уведомление, конфликт интересов отсутствует;

5.7.2. признать, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившим уведомление, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;

5.7.3. признать, что работником, направившим уведомление, не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов.

5.8. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

5.9.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;

5.9.2. добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;

5.9.3. пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;

5.9.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

5.9.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

5.9.6. отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

5.9.7. 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.

5.10. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

5.11. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены меры воздействия, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора Учреждения и вступает в силу с 01 января 2021 года.

6.2. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или его отмены установленным для локальных правовых актов порядке.

Директор
СДМШ № 2 им.А.Караманова

Я.В. Воронова

Приложение 1
к Положению о предотвращении и
урегулировании конфликта интересов в
СДМШ № 2 им.А.Караманова,
утвержденному приказом СДМШ № 2
им.А.Караманова от 30.12.2020 № 324

Директору
СДМШ № 2 им.А.Караманова

(Ф.И.О.)

от _____
(Ф.И.О., должность работника Учреждения,
представившего уведомление)

УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении личной заинтересованности при исполнении
трудовых обязанностей, которая приводит или может привести
к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении
трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту
интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности: _____.

Трудовые обязанности, на надлежащее исполнение которых влияет
или может повлиять личная заинтересованность: _____.

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интересов (заполняется при наличии у работника Учреждения предложений по
предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

_____.

«__» _____ 20__ г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника,
направившего уведомление)

Директор
СДМШ № 2 им.А.Караманова

Я.В. Воронова

Приложение 2
к Положению о предотвращении и
урегулировании конфликта интересов
в СДМШ № 2 им.А.Караманова,
утвержденному приказом СДМШ № 2
им.А.Караманова от 30.12.2020 № 324

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СИМФЕРОПОЛЬСКАЯ ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 ИМЕНИ АЛЕМДАРА КАРАМАНОВА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ СИМФЕРОПОЛЬ**

Ж У Р Н А Л

**регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении
трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Начат «___» _____ 20__ г.

Окончен «___» _____ 20__ г.

на «___» листах

Регистрационный номер	Дата поступления	Сведения о гражданском служащем, направившем уведомление			Количество листов	Ф.И.О. лица, принявшего уведомление, и подпись	Номер талона-уведомления и дата его выдачи	Отметка о вручении или направлении талона-уведомления	Примечание
		Ф.И.О.	Замещаемая должность	Контактный номер телефона					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Директор
СДМШ № 2 им.А.Караманова**

Я.В. Воронова