



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУДО

«Детская школа искусств №1 им. Н.П.Ракова»

В.В.Федоров

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ В №1 ИМЕНИ  
Н.П.РАКОВА» Г.КАЛУГИ  
(МБОУДО «ДШИ №1 ИМ. Н.П.РАКОВА» Г.КАЛУГИ)**

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законодательством РФ во исполнение подпункта «б» пункта 25 указа президента Российской Федерации от 02 апреля 2013г. №309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции».
- 1.2. При разработке Положения использованы «Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» (утвержденные Минтрудом России 08.11.2013).
- 1.3. При разработке Положения за основу взяты принятый Кодекс этики и служебного поведения работников МБОУДО «ДШИ № 1 им. Н.П.Ракова» г.Калуги, Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов.
- 1.4. Настоящее Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников учреждения МБОУДО «ДШИ № 1 им. Н.П.Ракова» г.Калуги с организациями, государственными, муниципальными и бизнес- структурами, другими участниками деловых и партнерских отношений. Для профилактики конфликта интересов работника, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами
- 1.5. Настоящее Положение имеет целью также оптимизацию внутреннего взаимодействия и коммуникацию сотрудников учреждения, во избежание ситуаций, которые потенциально могут привести к конфликту интересов.
- 1.6. В Положении рассмотрены основные принципы управления конфликтом интересов, обязанности работников в связи с раскрытием конфликта интересов, а также возможные способы урегулирования возникшего конфликта интересов.
- 1.7. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности

## 2. Основные понятия, используемые в Положении

Для целей настоящего Положения используются следующие понятия:

- 2.1. Профессиональная этика - это совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу;
- 2.2. Кодекс профессиональной этики работников МБОУДО «ДШИ № 1 им. Н.П.Ракова» г.Калуги - это свод норм одобряющего поведения для работников;
- 2.3. Материальная выгода - приобретение, которое может быть получено работником культуры, его близкими родственниками в результате использования или превышения должностных полномочий, а также незаконных действий в интересах третьих лиц с целью получения от них вознаграждения и которое можно определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации;
- 2.4. Личная выгода - заинтересованность работника культуры, его близких родственников в получении нематериальных благ и нематериальных преимуществ, которая может выражаться в достижении очевидных личных целей;
- 2.5. Конфликт интересов - ситуация, при которой возникает противоречие между заинтересованностью работника культуры в получении материальной или личной выгоды и правами, и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, что может повлиять на надлежащее исполнение работником должностных обязанностей;
- 2.6. Коррупция - злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства, отдельных граждан в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для

третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица;

2.7. Конфиденциальная информация - документированная информация на любом носителе, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе персональные данные граждан Российской Федерации, и которая стала известна работнику в связи с исполнением должностных обязанностей.

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения МБОУДО «ДШИ № 1 им. Н.П.Ракова» г.Калуги является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

#### **3.2. Основные принципы управления конфликтом в организации:**

Обеспечить обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

- Работникам учреждения действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, соблюдать действующие правила и процедуры, предусмотренные действующим законодательством и нормативными документами учреждения МБОУДО «ДШИ № 1 им. Н.П.Ракова» г.Калуги по противодействию коррупции (кодекс этики и служебного поведения работников, настоящее Положение)
- При осуществлении своих должностных полномочий обеспечивать эффективную работу учреждения - осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности учреждения, соблюдать Устав учреждения
- Принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая может привести к конфликту интересов
- Обеспечить безопасность и конфиденциальность информации, за несанкционированное разглашение которой работник несет ответственность, и которая может привести к возникновению конфликта интересов, а также репутационные риски для учреждения
- Соблюдать баланс интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

3.3. При осуществлении хозяйственной деятельности действовать в строгом соответствии требованиями Федерального закона от 05 апреля 2013 г. № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" и в целях предотвращения коррупции и других злоупотреблений в сфере размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд, работникам запрещается:

- при проведении процедур размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения, вступать в какие-либо переговоры с потенциальными участниками размещения заказов;
- создавать какими-либо действиями преимущественные условия для определенного круга участников размещения заказов, в том числе для близких родственников должностных лиц и работников МБОУДО «ДШИ № 1 им. Н.П.Ракова» г.Калуги;
- использовать должностное положение вопреки законным интересам учреждения и государства в целом в целях получения материальной или личной выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3.4. При предоставлении платных услуг населению, составлении договоров об организации и проведении совместных мероприятий, действовать строго в соответствии с Уставом

Учреждения, Положением о платных услугах.

#### 4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования. Комиссия по урегулированию конфликта интересов

4.1. При приеме на работу новых сотрудников избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов

Например:

- При приеме на работу работников по совмещению, заранее уведомлять о графике работы, чтобы не возникал конфликт интересов с другой компанией-работодателем

4.2. При исполнении работниками должностных обязанностей действовать в интересах учреждения, не допускать личной заинтересованности, руководствуясь, в первую очередь, законодательством РФ, нормативными документами МБОУДО «ДШИ № 1 им. Н.П.Ракова» г.Калуги (Устав, Кодекс этики и служебного поведения), должностными инструкциями работника.

Например:

- В случае если работнику организации поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом непосредственного работодателя, работнику необходимо согласовать график работы, в случае временных «накладок» может быть предложено отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы, либо сменить работодателя
- При заключении договоров по хозяйственной деятельности, при закупке материальных средств, необходимо избегать выбора из ограниченного числа поставщиков, где руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника учреждения
- При заключении договоров об организации и проведении совместных мероприятий руководствоваться, в первую очередь, соответствием оказываемой услуги основным целям и задачам деятельности учреждения, согласовывать мероприятие с основным творческим планом работы МБОУДО «ДШИ № 1 им. Н.П.Ракова» г.Калуги во избежание возникновения конфликта интересов и возможностью репутационных потерь для учреждения

4.3. При проведении плановых аттестаций работников руководствоваться нормативными актами учреждения (Положение об аттестации, Положение о стимулирующих и компенсационных выплатах, штатное расписание учреждения)

Например:

- Работник при прохождении плановой аттестации претендует на более высокую категорию и соответствует заявленной категории, по мнению аттестационной комиссии, однако в штатном расписании квоты на эту категорию нет. Работнику может быть предложено повысить стимулирующую выплату, покрывающую финансовую разницу, без изменения категории. Повысить категорию в случае появления квоты в штатном расписании

4.4. Урегулированием сложившегося конфликта интересов в учреждении МБОУДО «ДШИ № 1 им. Н.П.Ракова» г.Калуги уполномочена специально созданная комиссия.

- В составе комиссии по урегулированию конфликтом интересов могут состоять: лицо, ответственное за противодействие коррупции, административно-управленческий персонал, работник кадровой службы, представитель профсоюзной организации учреждения. Состав комиссии утверждается приказом руководителя.

- Комиссия в своей работе руководствуется разработанным Положением о комиссии по урегулированию конфликтом интересов, а также другими нормативными актами учреждения.

- Основанием для проведения заседания Комиссии является полученная от организаций, должностных лиц или граждан информация о наличии у работника учреждения личной

- заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

- Порядок уведомления работником работодателя о возникшем конфликте интересов прописан в Положении об урегулировании конфликта интересов.

- Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. При равенстве числа голосов голос председательствующего на заседании Комиссии является решающим.

4.5. В случае, если Комиссия пришла к выводу, что конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения. В том числе:

- Ограничение доступа работника 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
- Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов
- 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, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей

4.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбирать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в том случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.