

УТВЕРЖДЕНО
приказом
Государственного бюджетного
учреждения дополнительного образования
города Москвы "Детская музыкальная
школа имени К.В.Молчанова"
от 24 мая 2021 года № 26/ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

**о конфликте интересов работников Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования города Москвы "Детская музыкальная школа
имени К.В.Молчанова"**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы "Детская музыкальная школа имени К.В.Молчанова" (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

1.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы "Детская музыкальная школа имени К.В.Молчанова" (далее - Учреждение) и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

1.3. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Понятия и определения:

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представленным им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица, либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также на всех физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

- 3.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 3.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 3.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 3.4. Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 3.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

- 4.1. В Учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликтов интересов, в том числе:
 - 4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - 4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
 - 4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.3. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов. В итоге этой работы комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены, не нуждается в специальных способах урегулирования. Комиссия по противодействию коррупции также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
 - 4.4.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - 4.4.2. 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;
 - 4.4.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - 4.4.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - 4.4.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - 4.4.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

4.4.7. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

4.4.8. Увольнение работника из учреждения по инициативе работника;

4.4.9. 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 урегулирования.

4.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры 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.

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

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

5.2. Избегать (по возможности) ситуации и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

5.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по противодействию коррупции.

6.2. Сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов рассматриваются комиссией по противодействию коррупции.

7. Ответственность работников учреждения за несоблюдение Положения

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 Трудового Кодекса РФ в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

Примерные ситуации конфликта интересов

1. Работник организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

ПРИМЕР: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга должностных обязанностей.

2. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

ПРИМЕР: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

ПРИМЕР: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

3. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

ПРИМЕР: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатом интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

ПРИМЕР: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ: рекомендация работнику отказаться от представляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

5. Работник организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

ПРИМЕР: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении

заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение его трудовых обязанностей.

6. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

ПРИМЕР: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.