

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ШКОЛА ИСКУССТВ
ИМЕНИ МИЛИЯ АЛЕКСЕЕВИЧА БАЛАКИРЕВА
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБУ ДО ШИ им. М.А. Балакирева
И.А. Федянина
«12» ноября 2018 г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор

МБУ ДО ШИ им. М.А. Балакирева

О.В.Нуждина
«12» ноября 2018 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
МБУ ДО ШИ им. М.А. Балакирева**

Рассмотрено на Совете Учреждения

Протокол № 6

от «02» ноября 2018 г.

1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования школа искусств им. М.А. Балакирева городского округа Тольятти (далее Положение) разработано и утверждено в целях предотвращения конфликта интересов в деятельности работников в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования школе искусств им. М.А. Балакирева городского округа город Тольятти (далее – Учреждение) и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе внешних совместителей.

3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

В Приложении 1 к настоящему Положению содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов.

4. 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.

В основу работы по управлению конфликтом 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 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.

5. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

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.

6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является специалист по кадрам.

Органом, осуществляющим рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов, является Комиссия по урегулированию конфликта интересов Учреждения (далее – Комиссия).

7. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

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, делегирование ряда функциональных обязанностей;

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

отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

установление дополнительного (в том числе коллегиального) контроля за реализацией функциональных обязанностей, могущих повлечь конфликт интересов;

увольнение работника из организации по инициативе работника.

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.

8. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

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

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов в письменном виде путем заполнения Декларации о конфликте интересов на имя руководителя Учреждения;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. 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.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов, установление дополнительного (в том числе коллегиального) контроля над реализацией соответствующих трудовых функций.

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

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

3. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Учреждения принимает решение о закупке Учреждением товаров (услуг), являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации,

консультирует организацию, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

7. Работник Учреждения принимает решения 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.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

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

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

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

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10. Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. 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.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

12. Работник Учреждения имеет в непосредственном подчинении своего близкого родственника или лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, и осуществляет организационные и контрольные функции в отношении режима рабочего времени данного работника, полноты и качества исполнения им своих трудовых обязанностей, осуществления симулирующих и иных выплат данному работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое может стать предметом возникновения конфликта интересов; перераспределение или делегирование полномочий, зафиксированное в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником; установление дополнительного (в том числе коллегиального) контроля за реализацией трудовых функций, которые могут стать предметом возникновения конфликта интересов; увольнение работника по собственному желанию или его перевод на другую должность.

13. Работник Учреждения распределяет материально-технические и иные ресурсы Учреждения и может допустить перераспределение в пользу работника, приходящегося ему близким родственником или в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: неукоснительное исполнение Кодекса служебной этики, не допущение возникновения личных связей в ходе исполнения трудовых функций, коллегиальный контроль за процедурой распределения материально-технических и иных ресурсов Учреждения.

ДЕКЛАРАЦИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
работника
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования школы искусств им. М.А. Балакирева
городского округа Тольятти

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом профессиональной этики педагогического работника МБУ ДО ШИ им. М.А. Балакирева, Положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов МБУ ДО ШИ им. М.А. Балакирева г.о.Тольятти

(подпись работника)

Кому: (указывается ФИО руководителя)	
От кого: (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с _____ по _____

Тип ситуации, способной привести к возникновению конфликта интересов
(подчеркнуть нужное):

- ✓ **Предстоящий прием (перевод) на работу, назначение на должность сотрудника, состоящего в близком родстве с любым работником школы, особенно при вероятности возникновения вертикальных прямых функциональных связей (по должностной инструкции, трудовому договору, функциональным обязанностям).**
- ✓ **Работа в условиях близкого родства, в том числе на условиях временного исполнения обязанностей отсутствующего работника.**

- Укажите степень родства _____;

- Укажите тип рабочих связей _____;

(вертикальные прямые, вертикальные опосредованные)

- Укажите, какой исполняемый функционал может привести к возникновению конфликта интересов (на основании должностной инструкции, трудового договора, дополнительного соглашения о расширении объема работ, исполнении функциональных обязанностей и др.)

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ШКОЛА ИСКУССТВ ИМЕНИ МИЛИЯ АЛЕКСЕЕВИЧА БАЛАКИРЕВА
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТИ

П Р И К А З

12.11.2018г.

№ 122

**Об утверждении локальных актов
по урегулированию конфликта интересов**

На основании Инструкции по разработке и принятию локальных нормативных актов МБУ ДО ШИ им. М.А. Балакирева и в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов МБУ ДО ШИ им. М.А. Балакирева.
2. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов МБУ ДО ШИ им. М.А. Балакирева (Приложение 1, Приложение 2).
3. Специалисту по персоналу Номинат О.В. ознакомить работников школы с локальными актами по предупреждению коррупции в срок до 13.12.2018 года.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



О.В. Нуждина