

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«Детская художественная школа им. Р. С. Мэрдыеева» г. Улан-Удэ**  
670000 Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Советская 56. Телефон/факс: (3012) 21-59-78.  
E-mail: [dxshu-u.ru@yandex.ru](mailto:dxshu-u.ru@yandex.ru)

РАССМОТРЕНО  
на заседании Родительского актива  
Протокол № 11 от 02.09.2024г

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ ДО ДХШ г. Улан-Удэ  
Нанзатова Л.Т-Б.



**Положение о предотвращении и урегулировании  
конфликта интересов в МАУ ДО ДХШ г. Улан-Удэ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детская художественная школа им. Р.С. Мэрдыеева» г. Улан-Удэ (далее по тексту – Положение, ДХШ), разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации; иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

**2. Основные понятия**

2.1. Настоящее Положение, затрагивает всех участников образовательной деятельности – преподавателей, обучающихся, родителей (или иных законных представителей) обучающихся, работников.

2.2. Конфликт интересов работников учреждения – это ситуация, при которой у работников ДХШ при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на не надлежащее исполнение профессиональных обязанностей, вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами всех участников образовательного процесса, в том числе родителей (законных представителей) обучающихся.

2.3. Под личной заинтересованностью работника учреждения, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**3. Основные положения**

3.1. Выявление и урегулирование конфликта интересов.

3.1.1 Своевременное выявление конфликта интересов является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

3.1.2. Основные принципы управления конфликтом интересов в ДХШ:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов школы 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) школой.

3.1.3. Общие обязанности работников ДХШ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами школы - без учёта 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;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.1.4. Общий порядок раскрытия конфликта интересов работником ДХШ:

- 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.

3.1.5. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Поступившая информация о конфликте интересов тщательно проверяется уполномоченной на это комиссией с целью оценки серьезности возникающих для ДХШ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.1.6. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника школы 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДХШ;
- увольнение работника из школы по его инициативе;
- 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.

3.2. Возможные общие ситуации возникновения конфликта интересов в учреждении:

3.2.1. Работник ДХШ 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.

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

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

3.2.4. Работник принимает решение о закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

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

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

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

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

3.2.9. Работник 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.

3.3. Конкретные ситуации и способы предотвращения конфликта интересов.

3.3.1. Наиболее вероятными ситуациями, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются следующие:

- работник учреждения ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- работник учреждения является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей обучающихся и иных участников учреждения);
- получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников учреждения;
- участие работника учреждения в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника учреждения.

3.3.2. Для предотвращения конфликта интересов работникам ДХШ необходимо соблюдать «Кодекс профессиональной этики работников МАУ ДО ДХШ г. Улан-Удэ».

3.3.3. Работник, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе в письменной форме обратиться в Комиссию по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, в функциональные обязанности которой входит прием сотрудников по вопросам об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

3.4. Ограничения, налагаемые на работников школы при осуществлении ими профессиональной деятельности.

3.4.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых возникает конфликт интересов устанавливаются ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

3.4.2. На работников при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников школы;
- запрет на получение работником учреждения денежных средств, подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся.

3.4.3. Работники обязаны соблюдать установленные п. 3.4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, и запреты, установленные локальными нормативными актами школы.

3.5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников школы при осуществлении ими профессиональной деятельности.

3.5.1. Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников школы.

3.5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в ДХШ реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права участников образовательного процесса и работников школы, учитывается мнение участников образовательного процесса, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники школы;
- обеспечивается информационная открытость школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников учреждения внутренними локальными нормативными актами ДХШ;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образовательной, воспитательной деятельности школы;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях участников образовательного процесса;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника ДХШ.

3.5.3. Работники школы обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

3.5.4. С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

3.5.5. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя ДХШ. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

3.5.6. Руководитель ДХШ в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию конфликта интересов работников.

3.5.7. Решение комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

3.5.8. Решение комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников между участниками конфликта при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

3.5.9. До принятия решения комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов между участниками конфликта, директор ДХШ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта.

3.5.10. Директор ДХШ, когда ему стало известно о возникновении у работника учреждения личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством РФ.

#### **4. Ответственность работников**

4.1. Ответственным лицом в ДХШ за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников ДХШ при осуществлении ими профессиональной деятельности является Директор ДХШ.

4.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников ДХШ:

- утверждает Положение о порядке работы в учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников ДХШ при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников ДХШ;
- организует информирование работников ДХШ о налагаемых ограничениях;
- организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- организует контроль, за состоянием работы в ДХШ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4.3. Все работники ДХШ несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### **2. Заключительные положения**

5.1. Данное Положение вступает в силу с даты его подписания и действует до отмены или замены его новым.

5.2. Изменения и дополнения в настоящее положение рассматриваются и утверждаются директором ДХШ.