

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Детская школа искусств «Дом музыки»  
города Магнитогорска

ПРИНЯТО

Общим собранием  
трудового коллектива  
«16» сентября 2019г.



с учетом мнения профкома  
председатель профкома  
Сычева Е.Г.  
«16» сентября 2019г.

с учетом мнения  
Совета родителей  
(законных представителей)  
несовершеннолетних учащихся  
«13» сентября 2019г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом и.о.директора  
№ 381 от «16» сентября 2019 г.  
Г.А. Матюшенко



**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ В МУНИЦИПАЛЬНОМ  
БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ «ДОМ МУЗЫКИ»  
ГОРОДА МАГНИТОГОРСКА**

от 16 сентября 2019г. № 381

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств «Дом музыки» города Магнитогорска разработано на основе Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г. (с изм. 8 апреля 2014г.).

1.2. Положение о конфликте интересов (далее – Положение) - это внутренний документ Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Дом музыки» города Магнитогорска



(далее – Организация), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Задачи:

соблюдение баланса между интересами организации как единого целого и личной заинтересованности работников организации;

ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения;

принятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

1.3. Действие Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Организации, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.4. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в Организацию, с Положением производится со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Содержание Положения доводится до сведения всех работников Организации.

1.5. Основные понятия и определения:

под *конфликтом интересов* понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, работником которой он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации организации;

под *конфликтом интересов педагогического работника* понимается ситуация, при которой у педагогического 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами учащегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся;

под *личной заинтересованностью работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, 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;

*участники образовательных отношений* - учащиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних учащихся, педагогические работники и их представители, организация, осуществляющие образовательную деятельность.

## 2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Организации

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов в Организации положены следующие принципы:

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 Организации 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) организацией.

## 3. Формы выявления конфликта интересов, порядок и возможные способы урегулирования конфликта интересов

3.1. Выявление конфликта интересов осуществляется в следующих формах:

- 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.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Руководителем организации из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

3.3. Рассмотрение представленных сведений осуществляется комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в



Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств «Дом музыки» города Магнитогорска.

3.4. Порядок создания комиссии, ее состав, структура, принципы организации и деятельности устанавливаются локальным нормативным актом.

3.5. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов с учетом требований, предъявляемых статьей 7 Федерального закона от 27 июля 2006г. N 152-ФЗ «О персональных данных».

3.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

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

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

2) добровольный отказ работника Организации или его отстранение (постоянное или временное) работодателем от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

3) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

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

6) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

7) отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

8) увольнение работника из Организации по инициативе работника;

9) увольнение работника по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

По договоренности Организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.



3.10. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации. Выбор мер производится с учетом принципа соразмерности их потенциальным рискам для Организации.

3.11. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику применяются дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

4.1. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 1) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации без учета своих личных интересов, интересов лиц, состоящих в близком родстве или свойстве, и друзей;
- 2) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые приводят или могут привести к конфликту интересов;
- 3) сообщать о возникновении личной (прямой или косвенной) заинтересованности, раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 4) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Процедура уведомления работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

5.1. Работник обязан уведомить работодателя в лице директора Организации о каждом случае возникновения у него личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, как только станет известно.

5.2. Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление) оформляется в письменном виде в двух экземплярах (Приложение 1).

5.3. Уведомления подлежат обязательной регистрации в день поступления в Журнале регистрации обращений от работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа



искусств «Дом музыки» города Магнитогорска и иных заинтересованных лиц.

5.4. Ведение журнала возлагается на секретаря комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств «Дом музыки» города Магнитогорска (далее – Комиссия).

5.5. На уведомлении ставится отметка о его поступлении, в котором указываются дата поступления и входящий номер.

Первый экземпляр уведомления после регистрации в журнале передается руководителю Организации не позднее рабочего дня, следующего за днем регистрации уведомления.

Второй экземпляр уведомления с отметкой о регистрации остается у работника в качестве подтверждения факта предоставления уведомления.

5.6. В случае если работник не имеет возможности передать уведомление лично, оно может быть направлено по почте заказным письмом.

В случае если уведомление поступило по почте, второй экземпляр уведомления с отметкой о регистрации направляется работнику по почте заказным письмом.

5.7. Руководитель Организации поручает Комиссии рассмотрение представленных сведений.

6. Выявление и урегулирование конфликта интересов в соответствии со статьей 45 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

6.1. В целях защиты своих прав учащиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних учащихся самостоятельно или через своих представителей вправе:

1) направлять в органы управления организацией обращения о применении к работникам организации, нарушающим и (или) ущемляющим права учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся, дисциплинарных взысканий. Такие обращения подлежат обязательному рассмотрению указанными органами с привлечением учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся;

2) обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе по вопросам о наличии или об отсутствии конфликта интересов педагогического работника;

3) использовать не запрещенные законодательством Российской Федерации иные способы защиты прав и законных интересов.



6.2. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений создается в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника, применения локальных нормативных актов, обжалования решений о применении к учащимся дисциплинарного взыскания.

6.3. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений создается в Организации, из равного числа представителей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников Организации.

Работник Организации из состава Комиссии не участвует в принятии решений, которые связаны с личной заинтересованностью и являются предметом конфликта интересов педагогического работника.

6.4. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений является обязательным для всех участников образовательных отношений в организации и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

6.5. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.6. Порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения совета родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся, а также представительных органов работников этой организации.

6.7. Основной задачей Комиссии является разрешение конфликтной ситуации между участниками образовательного процесса путем доказательного разъяснения и принятия оптимального варианта решения в каждом конкретном случае.

6.8. Конфликтная ситуация между участниками образовательных отношений становится предметом разбирательства в Комиссии, если участники конфликта не урегулировали разногласия при непосредственных переговорах друг с другом.

## 7. Заключительные положения

Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.



Приложение 1  
к Положению о конфликте интересов  
в Муниципальном бюджетном учреждении  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств «Дом музыки»  
города Магнитогорска

Директору МБУДО  
«ДШИ «Дом музыки»  
г. Магнитогорска

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., замещаемая должность)

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

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).



"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

(подпись лица, (расшифровка направляющего подписи) уведомление)

дата поступления \_\_\_\_\_, входящий номер \_\_\_\_\_.



Положению о конфликте интересов  
в Муниципальном бюджетном учреждении  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств «Дом музыки»  
города Магнитогорска

Типовые ситуации конфликта интересов и способы их урегулирования

1. Конфликт, связанный с использованием служебной информации

Описание ситуации: работник использует информацию не по назначению, полученную в ходе выполнения должностных обязанностей и недоступную широкой общественности.

Возможные способы урегулирования: работнику запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с выполнением должностных обязанностей, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к информации ограниченного доступа, ставшие ему известными в связи с выполнением должностных обязанностей.

Указанный запрет распространяется, в том числе и на использование не конфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой общественности. В связи с этим работнику следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения должностных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут доступными широкой общественности.

2. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг

Описание ситуации: работник, его родственник или иные лица, с которыми работник поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц или организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции.

Возможные способы урегулирования: работнику и его родственникам рекомендуется не принимать никаких подарков и услуг от физических лиц и организаций, в отношении которых работник осуществляет должностные обязанности, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения, за исключением случаев дарения в связи с протокольными мероприятиями, командировками и другими официальными мероприятиями. Работнику следует указать на то, что получение подарков и услуг от заинтересованных физических (юридических) лиц может нанести урон деловой репутации школы, повлиять на реализуемые им трудовые функции и



принимаемые деловые решения.

Подарки, полученные работником в связи с должностным положением или в связи с исполнением должностных обязанностей (в рамках протокольных и официальных мероприятий), независимо от их стоимости, передаются работником по акту в организацию, в которой он замещает должность.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей и работник не передал его по акту в организацию, то в отношении работника рекомендуется применить меры дисциплинарного взыскания.

### 3. Конфликт интересов, связанный с выполнением оплачиваемой работы

Описание ситуации: работник, его родственник или иные лица, с которыми работник поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой работник осуществляет свои должностные обязанности.

Возможные способы урегулирования: работнику рекомендуется отказаться от предложений о выполнении оплачиваемой работы в организации, в отношении которой работник осуществляет свои должностные обязанности.

### 4. Конфликт интересов, связанный с принятием решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам

Описание ситуации: работник организации 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.

### 5. Конфликт интересов, связанный принятием кадровых решений

Описание ситуации: работник организации 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.

### 6. Конфликт интересов, связанный с выполнением оплачиваемой работой в другой организации



Описание ситуации: 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.

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

#### 7. Конфликт интересов, связанный с решением о закупке товаров

Описание ситуации: работник организации принимает решение о закупке организацией товаров, 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.