

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУДО «Шалинская ДШИ»
Д.Я. Эскин
Приказ № 1
от « 10 » января 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в МБУДО «Шалинская ДШИ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МБУДО «Шалинская ДШИ» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с действующим законодательством.

Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими организациями (как с коммерческими, так и некоммерческими), профилактики конфликта интереса работников Учреждения, при котором у работника Учреждения 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 Учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами контрагентов Учреждения по договорам.

1.1.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей. При этом возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью должностного лица и правами, законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Под личной заинтересованностью должностного лица, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения должностным лицом при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или

услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя и третьих лиц.

2. Круг лиц попадающих под действие положения

2.1. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Виды конфликтов интересов

3.1. При осуществлении своей деятельности возможно возникновение конфликтов интересов в силу противоречия между имущественными или иными интересами Учреждения (его органов управления, должностных лиц и сотрудников) и имущественными или иными интересами контрагентов.

3.2. Любое разногласие или спор при осуществлении деятельности Учреждения, между Учреждением и/или его сотрудником, которые возникли в связи с участием контрагента, либо разногласие или спор между контрагентами, если это затрагивает интересы Учреждения, по своей сути представляет собой также разновидность конфликта интересов, так как затрагивает или может затронуть отношения внутри Учреждения.

3.3. В настоящем Положении рассматриваются следующие случаи возникновения конфликтов интересов:

3.3.1 между органами управления, должностными лицами, сотрудниками Учреждения и контрагентами Учреждения;

3.3.2 между Учреждением и должностными лицами, сотрудниками при осуществлении ими служебных обязанностей.

3.3.3 между должностными лицами, сотрудниками.

3.4. Наиболее вероятными ситуациями возможных конфликтов интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются нижеследующие:

3.4.1 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.

3.4.2 работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

3.4.3 работник Учреждения принимает решение 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;

3.4.4 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.

4. Причины (условия) возникновения конфликта интересов

4.1. Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник Учреждения позволяет частному либо иному интересу, действию извне, влиять на объективность его суждения и действия от имени Учреждения, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым Учреждением сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации Учреждению.

4.2. Конфликты интересов могут возникать в процессе осуществления деятельности Учреждения между органами управления, должностными лицами, сотрудниками и контрагентами Учреждения в результате:

4.2.1 несоблюдения органами управления, должностными лицами и сотрудниками Учреждения законодательства, Устава и локальных нормативных правовых актов Учреждения, в том числе по разграничению полномочий;

4.2.2 совмещения одним и тем же работником Учреждения функций по совершению сделок, оформлению (подписанию) первичных учетных документов, на основании которых осуществляются записи по счетам бухгалтерского учета (расчетные, мемориальные, кассовые, внебалансовые документы), отражению сделок в бухгалтерском учете, контролю за ними, по оценке достоверности и полноты документов, предоставляемых при заключении договора, и последующему мониторингу финансового состояния контрагента;

4.2.3 совмещения одним и тем же работником Учреждения функций по санкционированию перечисления (выдачи) денежных средств и осуществлению их фактического перечисления (выдачи);

4.2.4 совмещения одним и тем же работником Учреждения функций администрирования автоматизированных систем с возможностью отражения

сделок в бухгалтерском учете с использованием данных автоматизированных систем;

4.2.5 совмещения одним и тем же работником Учреждения функций по ведению счетов, на которых отражаются операции контрагентов и счетов Учреждения, отражающих собственную финансовую и хозяйственную деятельность Учреждения;

4.2.6 осуществления одним работником Учреждения сделок за счет и по поручению контрагента, и за счет средств Учреждения;

4.2.7 несоблюдения принципа приоритета интересов Учреждения и его контрагентов перед личными интересами, злоупотребление служебным положением в личных целях;

4.2.8 несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики;

4.2.9 несоблюдения внутренних лимитов Учреждения при проведении сделок;

4.2.10 ведения собственной коммерческой деятельности;

4.2.11 предоставления деловых возможностей другим компаниям в ущерб интересам Учреждения в силу личных интересов.

4.3. Угроза конфликта интересов может отсутствовать, если:

4.3.1 занимаемая работником Учреждения должность, характер выполняемой им в рамках его должностных обязанностей деятельности не позволяет ему единолично определять и (или) влиять на параметры сделки, в отношении которой у него имеется, или может возникнуть потенциальная область конфликта интересов, непосредственно конфликт интересов;

4.3.2 личные, профессиональные качества работника Учреждения, его репутация позволяют не рассматривать ситуацию с его участием, как конфликт интересов.

5. Предотвращение конфликта интересов

5.1. В целях исполнения требований Учреждения по организации внутреннего контроля в Учреждении, поддержания высокой деловой репутации Учреждения локальными нормативными правовыми актами Учреждения, настоящим Положением устанавливаются требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, к которым относятся установленные меры, действия и порядок, обязательные для исполнения органами управления Учреждения, его должностными лицами и сотрудниками Учреждения.

5.2. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех органов Учреждения, информирование ответственного по урегулированию конфликта интересов.

5.3. Меры по недопущению возникновения конфликта интересов должностных лиц Учреждения, членов его органов управления, сотрудников при осуществлении ими служебных обязанностей направлены на исключение возможности получения ими лично или через своего представителя материальной и/или иной выгоды с использованием служебных полномочий при заключении сделок/совершении операций.

5.4. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов при осуществлении деятельности Учреждения являются:

5.4.1 строгое соблюдение органами управления, должностными лицами и сотрудниками Учреждения процедур совершения операций и сделок, установленных законодательством, Уставом и иными локальными нормативными правовыми актами Учреждения, должностными инструкциями;

5.4.2 утверждение и поддержание организационной структуры Учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;

5.4.3 распределение полномочий по управлению Учреждения распределением обязанностей между руководителем и сотрудниками;

5.4.4 предоставление доверенностей на совершение отдельных видов операций (сделок) определенному кругу работников Учреждения;

5.4.5 распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления иных противоправных действий при совершении Учреждения операций и других сделок;

5.4.6 запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну Учреждения, для заключения сделок третьими лицами;

5.4.7 внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля.

5.5. В целях предотвращения конфликта интересов органы управления, должностные лица и сотрудники Учреждения обязаны:

5.5.1 исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными правовыми актами Учреждения;

5.5.2 соблюдать требования законодательства РФ, Устава Учреждения, локальных нормативных правовых актов Учреждения, настоящего Положения;

5.5.3 воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов.

5.5.4 обеспечивать эффективность управления активами и пассивами, включая обеспечение сохранности активов, управление рисками Учреждения;

5.5.5 исключить возможность вовлечения Учреждения, его должностных лиц и сотрудников в осуществление противоправной деятельности, в том числе в легализацию (отмывание) доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма;

5.5.6 обеспечивать максимально возможную результативность при совершении операций и других сделок института;

5.5.7 обеспечивать качественный учет информации о контрагентах Учреждения;

5.5.8 обеспечить порядок совершения сделок с контрагентами, установленным локальным нормативным правовым актам Учреждения;

5.5.9 не совершать крупные сделки и сделки с заинтересованностью без предварительного одобрения их уполномоченными органами Учреждения;

5.5.10 осуществлять раскрытие информации о деятельности Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ;

5.5.11 обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации, предоставляемой контрагентам Учреждения, органам регулирования и надзора, другим заинтересованным лицам, в том числе в рекламных целях;

5.5.12 своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об Учреждении в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

5.5.13 участвовать в выявлении рисков Учреждения и недостатков системы внутреннего контроля Учреждения;

5.5.14 соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики;

5.5.15 предоставлять ответственному по урегулированию конфликта интересов Учреждения исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

5.5.16 обеспечивать своевременность расчетов по договорам контрагентов, расчетов по иным сделкам;

5.5.17 исключить сознательное использование в личных целях сотрудниками Учреждения ситуации при очевидной ошибке контрагента, в том числе при ошибке в договоре, подписанном контрагентом. В случае наличия такой ошибки сотрудник Учреждения должен информировать об этом контрагента;

5.5.18 поставить в известность вышестоящее должностное лицо или органы управления Учреждения о намерении приобрести долю (акции) контрагентов Учреждения;

5.5.19 доводить до сведения вышестоящего должностного лица, ответственного по урегулированию конфликта интересов информацию о любом конфликте интересов, как только о нем стало известно;

5.5.20 обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны Учреждения, его должностных лиц и сотрудников. Примеры указанных мер предотвращения и разрешения конфликта интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликтов интересов могут использоваться и иные меры предотвращения и разрешения конфликта интересов, не противоречащие законодательству РФ на усмотрение ответственного по урегулированию конфликта интересов.

6. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

6.1. 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.

6.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

6.2.1 обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

6.2.2 индивидуальное рассмотрение и оценка рисков при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

6.2.3 конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

6.2.4 соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

6.2.5 защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

7.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется в Учреждение ответственным по урегулированию конфликта интересов, в компетенцию которого входит контроль за недопущением возникновения конфликтов интересов, учет письменных заявлений и требований контрагентов, членов органов управления и сотрудников Учреждения о возникновении конфликтов интересов, а также поиск такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, устраняло бы возникший или возникающий конфликт интересов.

Учреждение вправе создать комиссию по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Положение о комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов утверждается руководителем Учреждения.

7.2. Выбор приемлемых процедур устранения конфликта интересов осуществляется ответственным по урегулированию конфликта интересов и в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

7.3. В случае возможности урегулирования конфликта на уровне структурного подразделения, руководитель подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить ответственному по урегулированию конфликта интересов информацию о конфликте, возможных причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты.

7.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников.

7.5. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие

конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководители Учреждения гарантируют конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

7.6. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По результатам рассмотрения поступившей информации специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

- 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;

- 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;

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

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

- увольнение работника из организации по инициативе работника;

- 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.

7.7. 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.

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.

7.8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, относится к полномочиям руководителя Учреждения. Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально.

8. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

8.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения 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;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9. Соблюдение Положения и ответственность

9.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служит основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом.

В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного или уголовного преследования.

9.2. Руководитель Учреждения обязан подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

9.3. Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие участники и контрагенты Учреждения будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с Учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы Учреждения в отношениях с третьими сторонами.

10. Заключительные положения

10.1. Учреждение гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением руководству Учреждения о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

10.2. Учреждение не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

10.3. Учреждение ожидает, что работники и контрагенты учреждения, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом руководителям соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Приложение №1: УВЕДОМЛЕНИЕ о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Приложение №2: ЖУРНАЛ регистрации уведомлений руководителей муниципальных учреждений и муниципальных предприятий о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

Приложение 1
К Положению
о предотвращении и урегулировании конфликта
интересов сотрудников

Директору МБУДО «Шалинская ДШИ»

от _____

(ФИО, занимаемая 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:

предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интересов: _____

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии по
противодействию коррупции при рассмотрении настоящего уведомления (нужное
подчеркнуть).

«__» _____ 20__ г. _____

Подпись лица направляющего уведомление, расшифровка

Директору МБУДО «Шалинская ДШИ»

от _____

(ФИО, занимаемая должность)

ЖУРНАЛ

регистрации уведомлений

руководителей муниципальных учреждений и муниципальных предприятий

о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

№ п.п.	Дата регистрации уведомления	Фамилия, инициалы, должность представившего уведомление	Фамилия, инициалы, должность и подпись лица, принявшего уведомление	Отметка о получении лицом, представившим уведомление, копии уведомления (подпись работника)	Отметка о решении, принятом по результатам рассмотрения уведомления