

УТВЕРЖДЕНО
МАОУ ДО «Детская школа искусств
Целинского района»

Приказ от «9» января 2025 г. № 7.1
Директор Дубоград М.И.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке уведомления работников о конфликте интересов в
МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ ЦЕЛИНСКОГО РАЙОНА»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов, в том числе в рамках реализации требований Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и законодательства Ростовской области.

1.2. Настоящее Положение определяет:

понятие конфликта интересов в деятельности работников Учреждения;
порядок выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов;
обязанности работников по уведомлению и действия при наличии конфликта интересов;
ответственность за нарушение требований настоящего Положения.

1.3. Положение распространяется на всех работников Учреждения, включая педагогических работников, административно-управленческий персонал и иных сотрудников, заключивших трудовой договор с Учреждением.

2. Основные понятия

2.1. Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

2.2. Личная заинтересованность работника — возможность получения работником доходов в виде денег, иного имущества, материальных выгод, услуг имущественного характера, преимуществ и (или) выгод личного характера для себя или третьих лиц, в том числе при наличии родственных, дружеских, деловых или иных близких отношений с заинтересованными лицами.

2.3. Уведомление о конфликте интересов — письменное сообщение работника руководителю Учреждения о наличии или возможности возникновения конфликта интересов.

3. Обязанности работников

3.1. Работник обязан незамедлительно уведомить в письменной форме руководителя Учреждения о наличии или возможности возникновения конфликта интересов, в том числе в следующих случаях:

при наличии личной заинтересованности в результатах принимаемых решений или выполняемых действий;

при участии в деятельности коммерческих или некоммерческих организаций, с которыми Учреждение взаимодействует или планирует взаимодействовать;

при наличии родственных или близких отношений с лицами, участвующими в конкурсах, аттестациях, приёме на работу, оценке результатов деятельности и иных процедурах, в которых участвует работник;

при иных обстоятельствах, способных повлиять на объективность исполнения должностных (трудовых) обязанностей.

3.2. Уведомление подаётся в течение трёх рабочих дней с момента возникновения обстоятельств, создающих или способных создать конфликт интересов.

4. Порядок рассмотрения уведомления

4.1. Уведомление о конфликте интересов подаётся на имя директора Учреждения и регистрируется в журнале входящей документации.

4.2. Директор Учреждения в течение пяти рабочих дней со дня поступления уведомления:

рассматривает обстоятельства, изложенные в уведомлении;

при необходимости запрашивает дополнительные сведения у работника;

принимает решение о наличии или отсутствии конфликта интересов;

определяет меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (в том числе — отстранение работника от участия в конкретных

действиях, передача функций иному сотруднику, иные меры в рамках трудового законодательства).

4.3. Решение оформляется приказом директора Учреждения и доводится до сведения работника.

5. Ответственность

5.1. Непредставление работником уведомления о конфликте интересов либо представление заведомо недостоверных сведений влечёт дисциплинарную ответственность в соответствии с действующим трудовым законодательством, а также может повлечь иные виды ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5.2. Нарушение порядка уведомления о конфликте интересов может являться основанием для применения мер, предусмотренных Кодексом профессиональной этики педагогических работников (при наличии) и внутренними локальными актами Учреждения.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

6.2. Настоящее Положение подлежит размещению на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с требованиями законодательства.