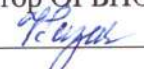


Министерство искусства и культурной политики Ульяновской области Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Димитровградский музыкальный колледж»	Положение
Кодекс этики и служебного поведения работников ОГБПОУ «ДМК»	Редакция 1-2021

РАССМОТРЕНО
на заседании комиссии
по противодействию коррупции
«26» августа 2021 г.
Протокол № 01

УТВЕРЖДЕНО
Директор ОГБПОУ «ДМК»
 И.А. Казаченко
М.П.
«26» августа 2021 г.

ПРИНЯТО
на заседании Общего собрания работников
Протокол № 01
« 26 » августа 2021 г.

**Положение о конфликте интересов в
Областном государственном бюджетном профессиональном
образовательном учреждении
«Димитровградский музыкальный колледж»**



Министерство искусства и культурной политики Ульяновской области Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Димитровградский музыкальный колледж»	Положение
Кодекс этики и служебного поведения работников ОГБПОУ «ДМК»	Редакция 1-2021

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Димитровградский музыкальный колледж» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013, Методических рекомендаций по проведению в федеральных государственных органах, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, государственных внебюджетных фондах и иных организациях, осуществляющих закупки в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и Федеральным законом от 18 июля 2011 г. N 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», работы, направленной на выявление личной заинтересованности должностных лиц, работников при осуществлении таких закупок, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Учреждения.

1.2. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Используемые в Положении понятия и определения

2.1. 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.

2.2. Личная заинтересованность работника - заинтересованность работника Учреждения, связанная с возможностью получения работником Учреждения при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Министерство искусства и культурной политики Ульяновской области Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Димитровградский музыкальный колледж»	Положение
Кодекс этики и служебного поведения работников ОГБПОУ «ДМК»	Редакция 1-2021

2.3. Конфликт интересов в сфере закупок - случаи, при которых руководитель Заказчика, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы Заказчика, контрактный управляющий состоят в браке с физическими лицами, являющимися выгодоприобретателями, единоличным исполнительным органом хозяйственного общества (директором, генеральным директором, управляющим, президентом и др.), членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, руководителем (директором, генеральным директором) учреждения или унитарного предприятия либо иными органами управления юридических лиц - участников закупки, с физическими лицами, в том числе зарегистрированными в качестве индивидуального предпринимателя, - участниками закупки либо являются близкими родственниками (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами), усыновителями или усыновленными указанных физических лиц.

2.4. Выгодоприобретатели - физические лица, владеющие напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем 10 процентами голосующих акций хозяйственного общества либо долей, превышающей 10 процентов в уставном капитале хозяйственного общества.

2.5. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Круг лиц, подпадающих под действие Положения. Конфликтные ситуации и порядок их выявления

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, в том числе выполняющих работу по совместительству. Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с Учреждением.

3.2. Конфликт интересов педагогического работника - 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 обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

3.2.1. Сущность конфликта интересов заключается в противоречии между личным интересом и профессиональной обязанностью.

3.2.2. Применительно к педагогическому работнику речь идет о ситуациях, когда при осуществлении трудовой деятельности он сталкивается с возможностью получения какой-либо материальной или нематериальной выгоды, получение которой, однако, требует невыполнения или ненадлежащего выполнения его профессиональных обязанностей.

Министерство искусства и культурной политики Ульяновской области Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Димитровградский музыкальный колледж»	Положение
Кодекс этики и служебного поведения работников ОГБПОУ «ДМК»	Редакция 1-2021

3.3. Типовые ситуации конфликта интересов в которых могут оказаться педагогические работники в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- репетиторство с обучающимися, которых обучает;
- работник собирает деньги на нужды Учреждения;
- получение подарков или услуги;
- работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и другие;
- нарушение установленных в учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды учреждения и т.п.).

3.4. Под конфликтом интересов для работников Учреждения не относящихся к педагогическим (иные работники), в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, законами Учреждения и/или третьих лиц, способное привести к причинению вреда учреждению и/или третьим лицам.

3.4.1. В соответствии со ст. 27 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (далее - заинтересованные лица), признаются руководитель (заместитель руководителя) некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации, крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации.

Заинтересованность в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и некоммерческой организации.

Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы некоммерческой организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности некоммерческой организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами некоммерческой организации.

Министерство искусства и культурной политики Ульяновской области Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Димитровградский музыкальный колледж»	Положение
Кодекс этики и служебного поведения работников ОГБПОУ «ДМК»	Редакция 1-2021

Под термином «возможности некоммерческой организации» понимаются принадлежащие некоммерческой организации имущество, имущественные и неимущественные права, возможности в области предпринимательской деятельности, информация о деятельности и планах некоммерческой организации, имеющая для нее ценность.

Лицами, заинтересованными в совершении сделок с другими юридическими лицами и гражданами, признаются директор Учреждения, заместители директора, главный бухгалтер, должностные лица контрактной службы, комиссия по закупкам.

3.5. Типовые ситуации конфликта интересов в которых могут оказаться иные работники Учреждения:

- должностное лицо принимает решение о приеме на вакантную должность в Учреждение кандидатуры лица, с которым связана его личная заинтересованность;
- должностное лицо принимает решения об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями;
- должностное лицо получает дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия должностного лица входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в Учреждении;
- в конкурентных процедурах по определению поставщика (подрядчика, исполнителя) участвует организация, в которой работает близкий родственник должностного лица, заинтересованного в осуществлении закупки;
- в конкурентных процедурах участвует организация, в которой у должностного лица, заинтересованного в осуществлении закупки, имеется доля участия в уставном капитале (такие лица являются учредителями (соучредителями));
- в конкурентных процедурах участвует организация, в которой ранее работало должностное лицо, заинтересованное в осуществлении закупки;
- в закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, участвует должностное лицо, чьи родственники или иные лица, с которыми у него имеются корпоративные, имущественные или иные близкие отношения, владеют исключительными правами;
- в конкурентных процедурах участвует организация, ценные бумаги которой имеются в собственности у должностного лица, заинтересованного в осуществлении закупки, в том числе иных лиц, с которыми у него имеются корпоративные, имущественные или иные близкие отношения.

4. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

4.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

Министерство искусства и культурной политики Ульяновской области Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Димитровградский музыкальный колледж»	Положение
Кодекс этики и служебного поведения работников ОГБПОУ «ДМК»	Редакция 1-2021

- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

4.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.2. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

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

6.1. В Учреждении возможно установление различных видов 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.

6.2. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении.

6.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя Учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

6.4. Указанное в пункте 6.3 настоящего Положения сообщение работника Учреждения передается лицу, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении и подлежит регистрации в течение 2 (двух) рабочих дней со дня его

Министерство искусства и культурной политики Ульяновской области Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Димитровградский музыкальный колледж»	Положение
Кодекс этики и служебного поведения работников ОГБПОУ «ДМК»	Редакция 1-2021

поступления в журнале регистрации сообщений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

6.5. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.6. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы антикоррупционная 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.

6.8. Антикоррупционная 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;
- 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 Учреждения 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.

6.9. 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.

6.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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

Министерство искусства и культурной политики Ульяновской области Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Димитровградский музыкальный колледж»	Положение
Кодекс этики и служебного поведения работников ОГБПОУ «ДМК»	Редакция 1-2021

конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован не в ущерб интересам Учреждения.

7. Меры по предотвращению конфликтов интересов в учреждении

7.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

- строгое соблюдение руководителем Учреждения, работниками обязанностей, установленных законодательством, уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;
- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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;
- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов:
- руководитель Учреждения и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми руководитель Учреждения и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;
- запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами;
- увольнение работника Учреждения по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ.

7.2. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов.

8. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения

8.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;

Министерство искусства и культурной политики Ульяновской области Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Димитровградский музыкальный колледж»	Положение
Кодекс этики и служебного поведения работников ОГБПОУ «ДМК»	Редакция 1-2021

3) увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

8.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований (Ст.27 Федерального закона от 12.01.1996 №7-ФЗ «О некоммерческих организациях»), может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение утверждается директором Учреждения и начинает действовать с момента утверждения. Все изменения и дополнения к настоящему Положению рассматриваются на заседании комиссии по противодействию коррупции и принимаются по решению Общего собрания работников учреждения. Изменения и дополнения утверждаются директором Учреждения.

Министерство искусства и культурной политики Ульяновской области Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Димитровградский музыкальный колледж»	Положение
Кодекс этики и служебного поведения работников ОГБПОУ «ДМК»	Редакция 1-2021

Приложение 1
к Положению о конфликте интересов

_____ (наименование должности руководителя Учреждения)

_____ (ФИО)

от _____

_____ (ФИО, должность, контактный телефон)

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении личной заинтересованности
при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит
или может привести к конфликту интересов**

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

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет _____ или _____ может _____ повлиять _____ личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Лицо, направившее сообщение _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее сообщение _____ «__» _____ 20__ г.

Министерство искусства и культурной политики Ульяновской области Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Димитровградский музыкальный колледж»	Положение
Кодекс этики и служебного поведения работников ОГБПОУ «ДМК»	Редакция 1-2021

(подпись)

(расшифровка подписи)

Регистрационный номер _____

Министерство искусства и культурной политики Ульяновской области Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Димитровградский музыкальный колледж»	Положение
Кодекс этики и служебного поведения работников ОГБПОУ «ДМК»	Редакция 1-2021