



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО
«Сапожковская ДШИ»
М.В. Захарьячева
Приказ № 1 от 09.01.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Сапожковская детская школа искусств»

І. Термины и определения

Конфликт интересов работников учреждения – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и 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, работником которой он является.

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

ІІ. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников МБУ ДО «Сапожковская ДШИ» (далее – Учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
2. Положение разработано в соответствии с:
 - Федеральным законом от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
 - Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - иными действующими нормативно-правовыми актами РФ,
3. Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространения на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

ІІІ. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении положены следующие принципы:
 - а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования;
 - в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - г) соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
 - д) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

ІV. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника Учреждения

1. Ключевые моменты, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:
 - а) получение подарков и услуг;
 - б) сбор денег, в том числе на нужды Учреждения;
 - в) использование и передача третьим лицам персональной информации работников;
 - г) нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Учреждения;

д) иные условия (ситуация), при которых может возникнуть конфликт интересов работника Учреждения.

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

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Учреждения обязан:

- а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- б) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- в) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- г) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

VI. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности и порядок его предотвращения и урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

1. Для раскрытия конфликта интересов работника Учреждения могут использоваться следующие способы:

- а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - б) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
 - в) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

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

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом 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 Учреждение 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.

2. В случае если конфликт интересов имеет место, то его разрешения Учреждение может использовать следующие способы, 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 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 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;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

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.

3. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов директор Учреждения и его работники должны предпринимать различные меры, в том числе:

- соблюдать требования законодательства РФ, иных нормативных актов РФ, устава и внутренних документов Учреждения;
- воздерживаться от действий, которые приведут или могут привести к возникновению конфликта между личными интересами и интересами Учреждения;
- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами Учреждения;
- исключить возможность вовлечения Учреждения, руководителя Учреждения и работников в осуществление противоправной деятельности;
- обеспечить эффективное функционирование системы внутреннего контроля;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- своевременно информировать вышестоящее должностное лицо о возникновении обстоятельств, способствующих возникновению конфликтной ситуации.

VII. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, возникшем в деятельности работников учреждения

1. За несоблюдение Положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.