

**Порядок
предотвращения и урегулирования конфликта интересов
в Муниципальном казённом учреждении дополнительного
образования «Киквидзенская детская музыкальная школа».**

1. Настоящий Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Муниципальном казённом учреждении дополнительного образования «Киквидзенская детская музыкальная школа», (далее - Порядок) - внутренний документ Муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Киквидзенская детская музыкальная школа». (далее - Школа), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Действие Порядка распространяется на всех работников Школы (далее - работники) вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Основные понятия, используемые в Порядке применительно к работникам Школы, используются в значениях, установленных Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

4. Основные понятия, используемые в Порядке применительно к работникам, используются в следующих значениях:

а) под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами граждан, организаций, общества Российской Федерации, Волгоградской области, Киквидзенского муниципального района способное привести к нарушению этих законных интересов граждан, организаций, общества;

о) под личной заинтересованностью работника понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника, членов его семьи или для лиц, состоящих с работником в

близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

5. Основные принципы урегулирования конфликта интересов в Школе:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Школы 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) Школой .

6. Перечень типовых ситуаций конфликта интересов, отражающих специфику деятельности Школы, приведен в приложении 2 к настоящему Порядку.

7. Работники в связи с выявлением, предотвращением и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- уведомлять в письменной форме своего непосредственного начальника о личной

заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и принимать меры по предотвращению подобного конфликта;

- при принятии решений по служебным вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы - без учета своих личных интересов, интересов членов семьи или лиц, состоящих с работником в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), а также граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Уведомление о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, подается в письменной форме на имя непосредственного руководителя с одновременным направлением копии в соответствующую Комиссию, указанную в пункте 10 настоящего Порядка.

Работник, в том числе непосредственный руководитель, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

9. Урегулирование конфликта интересов применительно к работникам, осуществляется одним или несколькими способами:

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

- добровольный отказ работника 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 организации;

- увольнение работника из Школы 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.

10. Урегулирование конфликта интересов в отношении работников, осуществляется Комиссией по урегулированию конфликта интересов в Школе. Положение о Комиссии по урегулированию конфликта интересов в Школе приведено в приложении 3 к настоящему Порядку.