

ПРИНЯТО

Общим собранием работников МБУ ДО «ДШИ»  
Протокол № 2 от 28.12.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 71 от 28.12.2023

Мнение профкома учтено  
Протокол № 17 от 28.12.2023г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Торжка «Детская школа искусств» (далее – Школа), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов 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, и законными интересами Школы, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Школы.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Школы понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

### **2. Цели и задачи Положения о конфликте интересов**

2.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2.2. Целью настоящего Положения является урегулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Школы, и возможных негативных последствий конфликтов для самого Школы.

2.3. Основной задачей настоящего Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые им трудовые функции, принимаемые решения.

### **3. Круг лиц попадающих под действие Положения**

Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Школы и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих со Школой на основе гражданско-правовых договоров.

### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Школе**

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Школе положены следующие принципы:

4.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

4.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

4.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

4.1.4. Соблюдение баланса интересов Школы и его работников при урегулировании конфликта интересов.

4.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) Школы.

## **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Школы и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

5.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу.

5.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

5.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Школа берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьёзности возникновения для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликта интересов.

5.6. Ситуация, сведения о которой были представлены, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.7. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

5.7.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

5.7.2. Добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов.

5.7.3. Пересмотр и (или) изменение функциональных обязанностей работника.

5.7.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными особенностями

5.7.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов

5.7.6. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы.

5.7.7. Увольнение работника по инициативе работника.

5.7.8. Увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей.

5.7.9. Иные способы разрешения конфликта интересов.

5.7.10. При принятии решения о выборе конкретного метода решения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Школы.

## **6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

6.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

6.1.1. При принятии решений по вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

6.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

6.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

6.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора Школы и вступает в силу с момента его утверждения.

7.2. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или до отмены настоящего Положения.