

Согласовано:
Педагогический совет
ГБУ ДО «ДШИ» с. Святославка
«25» 05 2022 г.

Утверждаю:
Директор
ГБУ ДО «ДШИ» с. Святославка
Родькина Н. С.
«30» 05 2022 г.



**Положение
о конфликте интересов работников Государственного бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств» с. Святославка.**

с. Святославка 2022

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» с. Святославка (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом (О противодействии коррупции), Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013, Антикоррупционной политикой учреждения.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом учреждения, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Выявление конфликта интересов работников и его урегулирование является одним из важных способов предупреждения коррупции.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.4. В целях настоящего Положения конфликтом интересов работников является ситуация, при которой у работника при осуществлении им трудовых обязанностей возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником трудовых обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами учреждения.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов.

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется на основании следующих принципов:

- 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;

- 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.

3. Обязанности работников учреждения, связанные с возникновением и урегулированием конфликта интересов.

3.1. Работники учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязаны:

- соблюдать интересы учреждения, обусловленные целями 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.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования.

4.1. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор учреждения.

4.2. Органом, рассматривающим сообщения о конфликте интересов и осуществляющим урегулирование конфликта интересов является комиссия по урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия).

4.3. Комиссия создается приказом директора из числа работников учреждения в количестве не менее трех человек.

В состав Комиссии в обязательном порядке включаются председатель либо члены профкома.

Комиссия принимает решения открытым голосованием простым большинством голосов.

Решения Комиссии оформляются протоколом заседания.

4.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется работником в письменном виде.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.5. Директор рассматривает поступившее от работника сообщение о конфликте интересов и в течение трех рабочих дней направляет полученные сведения в Комиссию.

4.6. Комиссия рассматривает поступившие от директора сведения в течение семи рабочих дней и устанавливает, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов, определенным настоящим Положением.

4.7. Ситуация, но являющаяся конфликтом интересов, определенным настоящим Положением не нуждается в урегулировании.

4.8. При выявлении признаков конфликта интересов, определенного настоящим Положением, Комиссия осуществляет оценку серьезности возникающих для учреждения рисков и выбор наиболее подходящего способа урегулирования конфликта интересов.

4.9. Комиссия, рассматривая конфликт интересов, обеспечивает соблюдение принципа конфиденциальности процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

4.10. Комиссия не позднее семи рабочих дней со дня поступления сведений о конфликте интересов в Комиссию должна выдать директору учреждения и работнику письменные рекомендации по урегулированию конфликта интересов.

4.1. На основании письменных рекомендаций Комиссии директор принимает соответствующие решения (меры).

5. Способы урегулирования конфликта интересов.

5.1. Способы урегулирования конфликта интересов в учреждении могут быть:

- 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 в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника учреждения по основаниям, установленным трудовым кодексом Российской Федерации;

- иные способы, не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации.

5.2. При принятии Комиссией решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

5.3. При урегулировании конфликта интересов следует выбирать наиболее щадящие способы урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие способы следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если щадящие способы оказались недостаточно эффективными.

6. Ответственность работников учреждения за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

6.1. За несоблюдение требований настоящего Положения к работнику учреждения могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе, увольнение по п.7.1, части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации - непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.