



г. Самара «ДМШ № 12»
И.Г. Чуракина

11 января 2022 г.

**Положение о конфликте интересов
в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования
городского округа Самара «Детская музыкальная школа № 12»
(МБУ ДО г.о. Самара «ДМШ №12»)**

1. Общие положения

- 1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.
- 1.2. Настоящее Положение является внутренним документом МБУ ДО г.о. Самара «ДМШ № 12» (далее - Организация), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Организации, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).
 - 1.3.1. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Организации, указанным в настоящем пункте, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Организации, указанный в настоящем пункте, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.
- 1.4. Действие настоящего Положения распространяется на работников Организации, указанных в пункте 1.3 настоящего Положения, а так же на физических лиц, сотрудничающих с Организацией на основе гражданско-правовых договоров.
- 1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения указанных работников Организации.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Организации

- 2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации положены следующие принципы:
 - 2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - 2.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - 2.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

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

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

- 3.1. В соответствии с условиями настоящего положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
 - 3.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - 3.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
 - 3.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
 - 3.1.4. раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в Организации (заполнение декларации о конфликте интересов).
- 3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 3.3. Руководителем организации из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.
- 3.4. В Организации для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.
 - 3.4.1. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются руководителем Организации.
- 3.5. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией, в состав которой включаются: [наименование должностей членов комиссии].
- 3.6. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 3.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 3.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
 - 3.8.1. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 3.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
 - 3.9.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - 3.9.2. добровольный отказ работника Организации 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;
 - 3.9.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - 3.9.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - 3.9.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - 3.9.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - 3.9.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;

- 3.9.8. увольнение работника из Организации по инициативе работника;
- 3.9.9. 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.
- 3.9.10. По договоренности Организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 3.10. 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.
- 3.10.1. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации.

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- 4.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
 - 4.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
 - 4.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - 4.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 - 4.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.