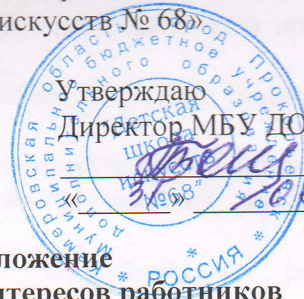


Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 68»

Рассмотрено
на педагогическом совете
Протокол № 1
от 31.08.2014



Утверждаю
Директор МБУ ДО «ДШИ № 68»
В. А. Новачук
20 14 г.

**Положение
о конфликте интересов работников
МБУ ДО «ДШИ № 68»**

I. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 68» (далее - Положение), разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 68» (далее - ДШИ).

1.2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников ДШИ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников ДШИ вне зависимости от занимаемой должности.

1.5. Понятия, используемые в Положении, применяются в том же значении, что и в Федеральном законе от 25.12.2008 №273-ФЗ "О противодействии коррупции".

**II. Основные принципы предотвращения и урегулирования
конфликта интересов**

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ДШИ и работника ДШИ при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника ДШИ от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником ДШИ и урегулирован (предотвращен) ДШИ.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников ДШИ должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ДШИ

3.1. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме в виде уведомления работника ДШИ о возникновении личной заинтересованности при исполнении им трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.2. Уведомление о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения аттестаций в организации;
- при возникновении конфликта интересов.

3.3. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с по-

следующей фиксацией в письменном виде.

3.4. Ответственным за прием уведомлений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо ДШИ, ответственное за противодействие коррупции (далее - ответственное лицо).

3.5. Работник ДШИ направляет ответственному лицу уведомление по форме согласно приложению к Положению.

3.6. Уведомление рассматривается ответственным лицом, которое осуществляет подготовку мотивированного заключения по результатам рассмотрения уведомления, и направляется директору ДШИ.

При подготовке мотивированного заключения по результатам рассмотрения уведомления ответственное лицо имеет право проводить собеседование с работником ДШИ, представившим уведомление, получать от него письменные пояснения, а руководитель ДШИ может направить в установленном порядке запросы в государственные органы, органы местного самоуправления и заинтересованные ДШИ.

3.7. Директор ДШИ рассматривает представленные сведения, оценивает серьезность возникающих для организации рисков, устанавливает, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов, и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.8. ДШИ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

IV. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Формы урегулирования конфликта интересов:

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

- добровольный отказ работника ДШИ 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 ДШИ;

- перевод работника ДШИ на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- отказ работника ДШИ от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДШИ;

- увольнение работника ДШИ в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

- иные формы урегулирования конфликта интересов.

4.2. По письменной договоренности ДШИ и работника ДШИ, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования конфликта интересов.

4.3. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника ДШИ, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

V. Обязанности работника ДШИ

в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

При принятии решений по выполнению своих трудовых обязанностей работник ДШИ обязан;

- руководствоваться интересами ДШИ 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.