

**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования Детская Школа Искусств муниципального
образования город Горячий Ключ**

СОГЛАСОВАН Протокол заседания педагогического совета от 31 августа 2016г. N 1	УТВЕРЖДЕН Приказом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская Школа Искусств от 30 августа 2016 г. N 66-П
---	---



**Положение
о конфликте интересов Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования Детской Школы Искусств
муниципального образования город Горячий Ключ**

1. Общее положение

1.1. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детской Школы Искусств муниципального образования город Горячий Ключ (далее – ДШИ), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение о конфликте интересов учреждения (далее – Положение) устанавливает круг лиц, заинтересованных в совершении тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников предприятия вне зависимости от уровня занимаемой должности. Под заинтересованными лицами понимаются: директор ДШИ; работники, действующие на основании трудового договора или гражданско-правового договора.

1.4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность указанных в п.1.2 настоящего Положения лиц, влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами ДШИ, или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам ДШИ.

1.5. Под личной заинтересованностью указанных в п. 1.2. настоящего Положения лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов ДШИ.

1.6. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

2. Принципы работы по управлению конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДШИ положены следующие принципы:

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

3. Обязанности работников

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами предприятия-без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Способы урегулирования конфликта интересов

4.1. В ДШИ установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:
раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов и др.
4.2. Рассмотрение представленных ДШИ сведений и урегулирования конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ДШИ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.3. ДШИ может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.4. ДШИ также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

добровольный отказ работника предприятия 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 ДШИ 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. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ДШИ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.5. 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. 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 предприятия.

5. Определение лиц, ответственных за прием сведений

о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

5.1. ДШИ считает, что заинтересованные лица будут вести дела, касающиеся предприятия, с другими лицами, основываясь исключительно на интересах ДШИ и его работников, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.

5.2. Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики.

Таким лицом может быть директор ДШИ, непосредственный начальник работника (инженер по теплоснабжению, инженер очистных сооружений, специалист по благоустройству, главный бухгалтер, инженер-механик), кадровый работник (юрист-делопроизводитель), либо лицо, ответственное за противодействие коррупции.

5.3. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

5.4. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 5.2. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

5.5. При совпадении члена Комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается руководителя предприятия, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

5.6. Настоящее Положение не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К ним следует прибегать в любой ситуации, когда возникший личный интерес заинтересованного лица противоречит интересам ДШИ