УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУДОДШИ № 6
_____ Старостина Л.В.
Приказ № 14 26.01.2023

Положение
о конфликте интересов в МБУДОДШИ № 6

Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в МБУДОДШИ № 6 (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 года.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом МБУДОДШИ № 6 (далее - школа), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников школы, в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работников школы 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 правам и законным интересам имуществу и (или) деловой репутации школе, работником которой он является.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников школы, вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие со школой на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. В основу работы по управлению конфликтом интересов в школе положены следующие принципы:

1.5.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

1.5.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

1.5.3. конфиденциальность процесса уведомления о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

1.5.4. соблюдение баланса интересов школы и работников при урегулировании конфликта интересов.

2. Обязанности работников, в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

2.1. Работник, в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязан:

2.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами школы без учета своих личных интересов, интересов своих родственников;

2.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

2.1.3. уведомлять о возникшем (реальном) или потенциальном конфликте интересов;

2.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3. Способы урегулирования конфликта интересов

3.1. В школе установлены такие виды раскрытия конфликта интересов, как:

3.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

3.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;

3.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов и др.

3.2. Рассмотрение представленных Школой сведений и урегулирование конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.3. Школа 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.

3.4. Школа может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, то ею могут быть предложены следующие способы его разрешения:

3.4.1. добровольный отказ работника школы от исполнения должностных обязанностей до урегулирования конфликта интересов;

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

3.4.3. пересмотр и изменений функциональных обязанностей работника;

3.4.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

3.4.5. увольнение работника школы по собственной инициативе;

3.4.6. увольнение работника по инициативе директора школы совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

3.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности

школы и работника, могут быть найдены иные формы его урегулирования. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес реализован в ущерб интересам школы.

4. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и предварительное рассмотрение этих сведений

4.1. Школа считает, что заинтересованные лица будут вести дела, касающиеся школы, с другими лицами, основываясь исключительно на интересах школы и его работников, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.
4.2. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются: директор, заместитель директора по УВР; заведующий учебной частью, главный бухгалтер, инспектор по кадрам.
4.3.Заинтересованные лица должны немедленно 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.
4.4.При совпадении члена комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается руководителя школы, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

5. Заключительные положения

5.1.Настоящее Положение утверждается приказом директора школы и вступает в силу с момента его утверждения.
5.2.Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.