

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Территориальная детская школа искусств»
(МБУ ДО «ТДШИ»)**

ПРИНЯТО

Решением педагогического совета
МБУ ДО «ТДШИ»

Протокол № 1 от 27.08.2028 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «ТДШИ»

Ю.В. Мозговая.

20 28 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования
«Территориальная детская школа искусств»**

I. Общие положения.

1. Положение о предотвращении и урегулированию конфликта интересов работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Территориальная детская школа искусств» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и утверждено в целях предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Территориальная детская школа искусств» (далее – учреждение).

2. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения.

II. Конфликт интересов педагогического работника.

1. Наиболее вероятными ситуациями конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются следующие:

- осуществление репетиторства с учащимися, которых обучает;
- получение подарков и (или) услуг;
- участие в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников;
- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) учащихся;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся;
- нарушение установленных в учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды класса и т.п.).

III. Основные принципы управления конфликтом интересов.

1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

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

IV. Обязанности работников.

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3. Раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов.

4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

V. Порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования.

1. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

2. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

2.1. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия) с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует отметить, что в итоге этой работы Комиссия 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.

2.2. Комиссия 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 учреждения 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 основной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из учреждения 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.

3. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается мера урегулирования с учетом существующих обстоятельств.

VI. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является председатель Комиссии учреждения.

2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Порядком работы комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов учреждения.

VII. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

1. Для предотвращения конфликта интересов работникам учреждения необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников учреждения.

2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом директора учреждения в письменной форме.

3. За несоблюдение настоящего Положения работники учреждения несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.