



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО «ДШИ №2
им. В.П. Трифонова» г. Вологды
Л.Ю. Безрукова
приказ № 01-10/18-А от 15.01.2016

**Положение о выявление и урегулирование конфликта интересов
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств №2 им. В.П. Трифонова» г. Вологды**

1. Общие положения:

Положение разработано на в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08.11.2013 года, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

2. Выявление и урегулирование конфликта интересов:

- 2.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности сотрудников МБУДО «ДШИ № 2 им. В.П. Трифонова» г. Вологды (далее Учреждение) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
- 2.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников в Учреждении разрабатывается и принимается «Положение о противодействии коррупции муниципального бюджетного учреждения «Детская школа искусств № 2 им. В.П. Трифонова» г. Вологды»
- 2.3. «Положение о противодействии коррупции муниципального бюджетного учреждения «Детская школа искусств № 2 им. В.П. Трифонова» г. Вологды» – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения.
- 2.4. Деятельность Учреждения по выявлению и предотвращению конфликта интересов в Учреждении регулируется настоящим Положением, а также Положением о порядке уведомления работодателя о конфликте интересов;

Положением о порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

2.5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении:

- 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 организации 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) организацией.

2.6. Общие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

2.7. Общий 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;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

2.8. Поступившая информация о конфликте интересов тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

2.9. Если Учреждение пришло к выводу, что конфликт интересов имеет место, то используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации 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.