



Утверждаю  
Директор МБУ ДО ДХШ

В.А. Меренкова

«02» апреля 2025г.

## **Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская художественная школа» Касимовского муниципального округа Рязанской области**

1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов
  - 1.1. Положение о конфликте интересов Муниципального бюджетного учреждения «Детская художественная школа» Касимовского муниципального округа Рязанской области (далее – МБУ ДО ДХШ) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для МБУ ДО ДХШ).
  - 1.2. Положение о конфликте интересов (далее Положение) - это локальный документ МБУ ДО ДХШ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБУ ДО ДХШ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
  - 1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя МБУ ДО ДХШ) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами МБУ ДО ДХШ, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МБУ ДО ДХШ, работником (представителем МБУ ДО ДХШ) которой он является.
2. Круг лиц, попадающих под действие Положения
  - 2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МБУ ДО ДХШ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с МБУ ДО ДХШ на основе гражданско-правовых договоров.

### 3. Основные принципы управления конфликтом интересов в МБУ ДО ДХШ.

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБУ ДО ДХШ положены следующие принципы:

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

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МБУ ДО ДХШ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МБУ ДО ДХШ.

4.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в МБУ ДО ДХШ ведет Рабочая группа по противодействию коррупции.

4.5. МБУ ДО ДХШ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами Рабочей группы по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для МБУ ДО ДХШ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. Итогом урегулирования конфликта интересов могут стать следующие решения:

4.6.1. решение, что сведения, которые были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования.

4.6.2. решение, что конфликт интересов имеет место, при этом могут использоваться различные целесообразные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника МБУ ДО ДХШ 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МБУ ДО ДХШ;
- увольнение работника из МБУ ДО ДХШ по инициативе работника.

4.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее "мягкая" мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам МБУ ДО ДХШ.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей - руководствоваться интересами МБУ ДО ДХШ 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.