|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО: на заседании педагогического совета МАУ ДО «ДШИ им. В.В. Знаменского»«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 год |  УТВЕРЖДАЮ:Директор МАУ ДО «ДШИ им. В.В. Знаменского»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.Е.Алёхина«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 год |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

 **о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников
и урегулированию конфликта интересов**

**в муниципальном автономном учреждении
дополнительного образования города Тюмени**

**«Детская школа искусств им. В.В. Знаменского»**

|  |
| --- |
| СОГЛАСОВАНО:Председатель первичной профсоюзнойорганизации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.И. Кулешова«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 год |

**Тюмень 2020**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о порядке рассмотрения, урегулирования и предотвращения конфликта интересов работников МАУ ДО «ДШИ им. В.В. Знаменского» (далее Положение) - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Настоящее положение определяет порядок работы в МАУ ДО ДШИ им. В.В. Знаменского (далее Учреждение) по рассмотрению, урегулированию и предотвращению конфликта интересов.

1.4. Положение разработано в соответствии с:

* законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
* Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (далее - Методические рекомендации) разработаны во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. N 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

**2. Комиссия** **по** **урегулированию (рассмотрению, предотвращению) конфликта интересов в Учреждении. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении.**

2.1. Комиссия по урегулированию (рассмотрению, предотвращению) конфликта интересов в Учреждении (далее – Комиссия), создается в составе 4 членов. В состав Комиссии входят:

* Заместитель директора по воспитательной работе
* Специалист по кадрам (персоналу);
* Представитель профсоюзной организации;
* Секретарь руководителя;

2.2. Директор Учреждения не может быть членом Комиссии.

2.3. Директор Учреждения может участвовать в заседаниях Комиссии с правом совещательного голоса.

2.4. Комиссию возглавляет председатель. Председатель назначается приказом директора Учреждения.

2.5. Решение о назначении членов Комиссии или досрочном прекращении их полномочий принимается Директором Учреждения.

2.6. В функциональные обязанности Комиссии входит прием заявлений сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта, проверка достоверности информации, принятие решений, направленных на урегулирование.

2.7. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, носит рекомендательный характер, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

2.8. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. 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.

2.9. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию.

2.10. Подача сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме председателю Комиссии.

2.11. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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 Учреждения.

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

* ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
* добровольный отказ работников Учреждения или их 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 работников Учреждения;
* перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
* отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
* увольнение работника по инициативе работника.

2.13. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае, могут быть найдены индивидуальные формы урегулирования конфликта интересов.