|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮДиректор МУДО Дубровская ДМШ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Краснова Н.В. «01» марта 2022 г. Приказ № 5-ОД от «01» марта 2022 г. |

**[Положение](#P32)**

**о предотвращении и урегулировании конфликта интересов**

**в отношении руководителей**

**Муниципального учреждения дополнительного образования**

**«Дубровская детская музыкальная школа»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у руководителя Муниципального учреждения дополнительного образования «Дубровская детская музыкальная школа» (далее – организация), в ходе исполнения им трудовой функции.

2. Для целей настоящего Положения понятия «конфликт интересов», «личная заинтересованность» используются в значениях, установленных Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

3. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений осуществляются отделом кадров управления делами администрации Богородского городского округа, а в случае, если учредителем муниципального учреждения, муниципального унитарного предприятия является орган администрации Богородского городского округа – работником, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений в данном органе (далее именуемые – ответственное лицо).

**II. Принципы урегулирования конфликта интересов**

4. Урегулирование конфликта интересов осуществляется на основе следующих принципов:

1) обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;

2) индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;

3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;

4) соблюдение баланса интересов учреждения и его работников при урегулировании конфликта интересов;

5) защита руководителя организации от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт руководителем организации и урегулирован (предотвращен).

**III. Рассмотрение вопроса о возникновении или о возможном**

**возникновении конфликта интересов**

5. В случае возникновения или возможного возникновения у руководителя организации при исполнении трудовой функции личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также, если ему стало известно о совершении коррупционного правонарушения в учреждении, руководитель организации подает на имя главы Богородского городского округа (если функции и полномочия учредителя организации исполняет администрация Богородского городского округа) или на имя руководителя органа администрации Богородского городского округа (если функции и полномочия учредителя организации исполняет орган администрации Богородского городского округа) [уведомление](#P102) о возникновении при исполнении трудовой функции личной заинтересованности, которая приводит или может привести в конфликту интересов, по форме согласно приложению к настоящему Положению (далее - уведомление).

6. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.

7. По результатам рассмотрения ответственное лицо готовит мотивированное заключение, в котором отражаются выводы по результатам рассмотрения уведомления.

8. Мотивированное заключение и другие материалы в течение 7 рабочих дней со дня поступления уведомления докладываются ответственным лицом руководителю учредителя организации.

9. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.

10. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель учредителя организации.

11. В случае возникновения конфликта интересов (в том числе при поступлении уведомления) орган администрации Богородского городского округа не позднее 3 рабочих дней со дня его выявления уведомляет об этом главу Богородского городского округа.

**IV. Меры по предотвращению или урегулированию**

**конфликта интересов**

12. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимаются следующие меры:

ограничение доступа руководителя организации к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;

отстранение (постоянно или временно) руководителя организации от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;

пересмотр и изменение должностных обязанностей руководителя организации;

временное отстранение руководителя организации от должности;

отказ руководителя организации от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

увольнение руководителя организации по инициативе работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Учредитель организации в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Приложение

к [Положению](#P32) о предотвращении и

урегулировании конфликта интересов

в отношении руководителей муниципальных

учреждений и муниципальных унитарных

предприятий Богородского городского округа

Руководителю \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование учредителя организации)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника организации,

должность, телефон)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых

функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (заполняется при наличии у работника организации предложений по

предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (дата) (подпись) (инициалы и фамилия)