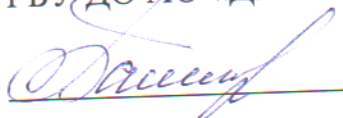


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ ДО АО «ДХШ № 1»

 Е.В.Бажан

«25» июня 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
ГБУ ДО АО «ДХШ № 1»
от 25.06. 2026 г. № 53



 Н.П.Ермолина

**Положение
по предотвращению и урегулированию конфликта интересов
государственного бюджетного
учреждения дополнительного образования Архангельской области
«Детская художественная школа № 1» (ГБУ ДО АО «ДХШ № 1»)**

I. Общие положения

1. Настоящее положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Архангельской области «Детская художественная школа № 1»

(далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Кодексом этики и должностного поведения работника Учреждения, локальными актами Учреждения.

2. Положением определяется порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе исполнения ими должностных обязанностей.

3. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности и должностного положения, включая лиц, заключивших с Учреждением договоры гражданско-правового характера, а также лиц, действующих от ее имени и в ее интересах.

4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего в Учреждении должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное

и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) в Учреждении.

5. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в пункте 4 Положения, и состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в пункте 4 Положения, и лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

6. Под близкими родственниками понимаются родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей.

7. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на работников Учреждения, так и на заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов.

II. Принципы работы по урегулированию конфликта интересов

8. В основе работы по урегулированию конфликта интересов в Учреждении лежат следующие принципы:

а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

г) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

д) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

III. Обязанности работников

9. Работники Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

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

IV. Способы урегулирования конфликта интересов

10. В Учреждении установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

- а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- б) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- в) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

11. Рассмотрение представленных в Учреждении сведений и урегулирование конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным лицом или подразделением, отвечающим за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении, с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

12. Учреждение 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.

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

- а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- б) 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;
- в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- д) перевод работника с его согласия на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

е) увольнение работника по инициативе работодателя за непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

Приведенный перечень способов разрешения конфликтов интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

14. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать оптимальный (соразмерный) способ урегулирования с учетом конкретных обстоятельств и степень связанного с конфликтом интересов коррупционного риска.

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 и репутации Учреждения.

15. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется письменно при заключении трудового договора путем заполнения декларации о конфликте интересов, далее ежегодно или в случае возникновения ситуации, свидетельствующей о возможности возникновения конфликта интересов.

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

16. Учреждение считает, что заинтересованные лица будут вести дела, касающиеся Учреждения, с другими лицами, основываясь исключительно на интересах Учреждения и его работников, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.

17. Учреждение самостоятельно определяет лицо, ответственное за прием декларации и иных сведений о возникающих конфликтах интересов и осуществляющие проверку представленной информации.

18. Заинтересованные лица должны без промедления сообщить лицу, которое отвечает за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении, о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных, честных и справедливых решений.

19. При наличии информации о возникновении ситуации личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, ее рассмотрение проводится Комиссией по предотвращению и урегулированию конфликта интересов Учреждения, состав которой утверждается приказом руководителя Учреждения.