

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ЦМШ

В.П. Овчинников

## ПОЛОЖЕНИЕ

**«О выявлении и урегулировании конфликта интересов  
в федеральном государственном бюджетном  
образовательном учреждении  
среднего профессионального образования  
«Центральная музыкальная школа (колледж) при Московской  
государственной консерватории имени П.И. Чайковского» (ЦМШ)**

1. Положение о конфликте интересов ЦМШ разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ЦМШ (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для ЦМШ).
2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников ЦМШ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
3. Действие настоящего положения распространяется на всех работников ЦМШ, в том числе и внешних совместителей.
4. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ЦМШ влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, законными интересами ЦМШ, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ЦМШ.
5. Основной задачей деятельности ЦМШ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые или трудовые функции, применяемые деловые решения.
6. В основу работы по управлению конфликтов интересов ЦМШ положены следующие принципы:
  - обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
  - индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для ЦМШ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
  - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
  - соблюдение баланса интересов ЦМШ 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) учреждением.
7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ЦМШ. 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.
8. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является начальник отдела.
9. ЦМШ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирование конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ЦМШ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ЦМШ 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. ЦМШ также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его решения:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - добровольный отказ работника или его отстранение постоянное или временное от участия в обсуждении и процессе принятия решения по вопросам, которые могут находиться или находятся 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 его личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации.
10. При принятии решения о выборе конкретного решения конфликта интересов, необходимо учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ЦМШ.
11. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами ЦМШ – 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.