

Утверждено
приказом директора
МБУ ДО ДШИ-3
от 11.01.2019г. № 02-а

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
Муниципального учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств» пгт. Песковка Омутнинского района
Кировской области

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

1.1. Положение о конфликте интересов Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» пгт. Песковка Омутнинского района Кировской области (далее – положение) - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» пгт. Песковка Омутнинского района Кировской области (далее – учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее положение разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения).

1.3. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя учреждения) влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя учреждения) и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником (представителем учреждения) которой он является.

2.2. **Личная заинтересованность работника (представителя учреждения)** – заинтересованность работника (представителя учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя и для третьих лиц.

2.3. **Конфликт интересов педагогического работника** - ситуация, при которой 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 учащегося, родителей (законных

представителей) несовершеннолетних учащихся.

2.4. **Педагогический работник** - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию учащихся и (или) организации образовательной деятельности.

2.5. **Учащиеся** - лица, осваивающие дополнительные общеобразовательные программы.

3. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

4.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

4.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

4.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

4.4. Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

5. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ УЧРЕЖДЕНИЯ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения.

5.1.1. Участник образовательных отношений, работник учреждения в отношении которого возник спор, в т.ч. спор о конфликте интересов, вправе обратиться в комиссию по урегулированию конфликта интересов и споров между участниками образовательных отношений (далее – комиссия).

5.1.2. Порядок формирования и деятельности комиссии регулируется положением.

5.1.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.2. Перечень ситуаций конфликта интересов:

- работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его близкими родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность (например: директор принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно является близким родственником);

- работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от другой организации (или физ. лица), котор(ая)ый имеет деловые отношения с учреждением, намеревается установить такие отношения, является ее конкурентом, родителем (законным представителем) несовершеннолетних учащихся (например: работник

учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары данных организаций, которые является поставщиком учреждению, или педагогический работник использует возможности родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся в своих личных целях);

- работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции (например: работник учреждения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в учреждении);

- работники учреждения, выполняющие руководящие, педагогические, учебно-вспомогательные функции получают дорогостоящие подарки и иные услуги от родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся;

- работник учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с другой организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства (например: организация заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды с учреждением. Организация делает предложение трудоустройства работнику учреждения, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения);

- работник учреждения нарушает Устав, локальные акты, кодекс этики и служебного поведения;

- педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия (уроки) у одних и тех же учащихся, осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия, а также занимается репетиторством с учащимися, у которых ведет занятия в учреждении, является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учащихся, осуществляет сбор денежных средств на нужды класса;

- директор (в его отсутствие - заместитель директора) совершает крупную сделку без предварительного согласия и одобрения Учредителя, распоряжается особо ценным движимым имуществом, закрепленным за Учреждением собственником, или приобретенным Учреждением за счет средств, выделенных ему собственником на приобретение такого имущества, а также недвижимым имуществом без согласия собственника.

5.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.3.1. 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.

5.3.2. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, например:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- 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;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

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

5.4.4. При разрешении имеющегося конфликта интересов 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.

5.4.5. 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.

7. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Положением закрепляются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - 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.

8. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

8.1. Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики.

8.2. Таким лицом может быть непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции, иные лица.

8.3. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально: в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица, представитель юридического подразделения, руководитель более высокого звена и т.д.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения о конфликте интересов в соответствии с действующим законодательством.