

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МБУДО «ДШИ № 3» города Челябинска
Протокол № 1 от «10» марта 2016 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБУДО «ДШИ № 3» города Челябинска

Л.П.Мова

Приказ № 46-А от «10» марта 2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов работников

**МБУДО «Детская школа искусств №3»
города Челябинска**

Челябинск 2016

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работника (далее - Положение) Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» города Челябинска разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (п. 33 ст. 2; ст. 4/, 48), Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников МБУДО «ДШИ № 3» города Челябинска и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.
- 1.2. Положение разработано и утверждено в целях предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» города Челябинска (далее - Учреждение) и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.
- 1.3. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от занимаемой ими должности, в том числе внешних совместителей.
- 1.4. **Конфликт интересов** — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения 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 и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения. В Приложении 1 к настоящему Положению содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов работников учреждения.
- 1.5. 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 принципы управления конфликтом интересов в учреждении

- 2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении входят следующие принципы:
 - 2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - 2.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - 2.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - 2.1.4. соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
 - 2.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен)

учреждением.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования,

в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

- 3.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:
 - 3.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - 3.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
 - 3.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде, должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является директор учреждения. Органом, осуществляющим, рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов является Комиссия по противодействию коррупции (далее - Комиссия).
- 3.3. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 3.4. 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.
- 3.5. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
 - 3.5.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - 3.5.2. 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;
 - 3.5.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - 3.5.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - 3.5.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - 3.5.6. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
 - 3.5.7. увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
 - 3.5.8. 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.

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

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. 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 интересу учреждения.

4. Обязанности и ответственность работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- 4.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
 - 4.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения — без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
 - 4.1.2. избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - 4.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 - 4.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
 - 4.2. Для предотвращения конфликта интересов работником учреждения необходимо руководствоваться Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников МБУДО «ДШИ № 3» города Челябинска.
 - 4.3. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом директора учреждения в письменной форме.
 - 4.4. За несоблюдение настоящего Положения работники учреждения несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
-

Наиболее вероятными конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются следующие:

- преподаватель ведет образовательные услуги в рамках образовательной программы дополнительного образования, финансируемой из средств муниципального бюджета и дополнительные, в том числе платные образовательные услуги у одних и тех же воспитанников;
 - преподаватель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
 - преподаватель осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает;
 - преподаватель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;
 - преподаватель получает подарки и услуги;
 - преподаватель участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;
 - преподаватель собирает деньги на нужды класса, школы;
 - преподаватель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
 - преподаватель получает небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
 - преподаватель участвует в распределении бонусов для учащихся;
 - преподаватель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
 - преподаватель нарушает установленные в школе запреты и т.д.
-

