

ПРИНЯТО
на совещании коллектива работников
МБУ ДО «Кораблинская ДМШ»

«14» декабря 2016 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБУ ДО «Кораблинская ДМШ»
Е.В. МАЙОРОВА
Приказ № 12 от 12.12.2016

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статьи 2 п.33, глава 5 статьи 47,48), Федерального закона от 25.12.2008 № 273ФЗ «О противодействии коррупции»

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Кораблинская детская музыкальная школа» (далее - ДМШ) с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работника, при котором у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами участников образовательного процесса, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся.

1.3. Положение о конфликте интересов работника включает следующие аспекты:

- круг лиц, попадающих под действие Положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в ДМШ;
- порядок раскрытия конфликта интересов педагогическим работником и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников ДМШ вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Конфликт интересов педагогического работника

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

- осуществление репетиторства с учащимися, которых обучает;
- получение подарков и (или) услуг;
- участие в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников;

- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) учащихся;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся;
- нарушение установленных в ДМШ запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды класса и т.п.).

3. Основные принципы управление конфликтом интересов в ДМШ

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДМШ положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДМШ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ДМШ 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) ДМШ.

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

- 4.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ДМШ - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 4.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 4.3. Раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;
- 4.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ДМШ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ДМШ:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. ДМШ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.2.1. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для ДМШ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует отметить, что в итоге этой работы комиссия по противодействию коррупции 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.

5.2.2. Комиссия по противодействию коррупции также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ДМШ 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 основной возникновением конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДМШ;
- увольнение работника из ДМШ по инициативе работника;
- 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.

5.3 При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается мера урегулирования с учетом существующих обстоятельств.

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

6.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в МБУ ДО «Кораблинская ДМШ» является директор учреждения.

6.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Порядком уведомления работниками работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.