

Утверждаю:
Директор МАУДО
«Детская школа искусств им. В.В.Силина»
(подпись)
2015 года
МП



ПОЛОЖЕНИЕ **о конфликте интересов работника** **МАУДО «Детская школа искусств им.В.В.Силина»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.13 глава 5 статьи 47,48). Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников МАУДО «Детская школа искусств им.В.В.Силина» (далее – Учреждение) 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 Учреждении;
- 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 прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений; ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

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

2. Конфликт интересов педагогического работника

2.1. Наиболее вероятными и 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 и 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 Учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды класса)

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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

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

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 Учреждения – 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 Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения:

- 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.

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

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Конфликтная 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.

Конфликтная комиссия 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 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 из Учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение 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, является председатель Конфликтной комиссии Учреждения.

6.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о Конфликтной комиссии Учреждения.

7. Ответственность работников и несоблюдение Положения о конфликте интересов

7.1 Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников МАУДО «Детская школа искусств им.В.В.Силина»

7.2 В случае возникновения у работника личной незаинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом директора Учреждения в письменной форме.

7.3 За несоблюдение настоящего Положения работники Учреждения несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.