

1.2.
Принято на общем собрании
трудового коллектива
Председатель профсоюзного комитета
МБУДО
«Детская музыкальная школа № 30»
Советского района г.Казани
_____ Т.В.Костюченко

«Утверждаю»
Директор
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 30»
Советского района г.Казани
_____ Ю.З.Камалова

Принято на педагогическом совете
Протокол № 1 от « 31 » августа 2020 г.

Введено в действие приказом
№ 9 от « 31 » августа 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 30»
Советского района г. Казани

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение является локальным нормативным актом, разработанный для муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 30» Советского района г. Казани (далее ДМШ) в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ от 25 декабря 2008г «О противодействии коррупции» в редакции от 30 октября 2018 года; Федерального закона № 273ФЗ от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 3 августа 2018г; в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Уставом ДМШ и разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников ДМШ, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для МБУДО «ДМШ № 30».

1.2. Данное положение о конфликте интересов в ДМШ обозначает основные понятия, определяет основные принципы управления конфликтами интересов, круг лиц, попадающий под действие положения, условия, при которых может возникнуть конфликт интересов, регламентирует порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, ограничения, обязанности и ответственность работников ДМШ.

1.3. Положение о конфликте интересов служит для оптимизации взаимодействия работников ДМШ, профилактики конфликта интересов работника, при котором у него 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 другого работника, обучающихся и их родителей (законных представителей).

1.4. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ДМШ является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.5. Правовое обеспечение конфликта интересов работника ДМШ определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в ДМШ является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

1.6. При возникновении ситуации конфликта интересов работника ДМШ должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

1.7. Положение о конфликте интересов в ДМШ включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в ДМШ;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником ДМШ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников ДМШ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников ДМШ за несоблюдение настоящего положения.

1.8. Действие настоящего положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ДМШ распространяется на всех работников образовательного учреждения

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. 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 урегулирование;
- 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.

3. Круг лиц, попадающий под действие положения

3.1. Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников ДМШ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с ДМШ на основе гражданско-правовых договоров.

4. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов.

4.1. Под определение конфликта интересов в ДМШ попадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.

4.2. В ДМШ выделяют следующие условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт:

4.2.1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника:

- получение подарков и услуг;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- небезвыгодные предложения работникам ДМШ от родителей (законных представителей) обучающихся;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучающихся;
- сбор финансовых средств на нужды обучающихся от родителей (законных представителей);
- нарушение установленных в ДМШ запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации обучающихся и других работников) и т.д.

4.2.2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника:

- участие работника в наборе (приеме) обучающихся;
- педагогический работник занимается репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в ДМШ

5.1. Случаи возникновения у работника ДМШ личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных работников ДМШ.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и педагогических работников, учитывается мнение Педагогического совета ДМШ;

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники ДМШ и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации и Республики Татарстан;
- осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ДМШ;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в ДМШ;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников ДМШ.

5.3. Работник ДМШ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ДМШ (далее комиссия), в функции которой входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

5.4. Порядок принятия решений комиссии по урегулированию споров и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом ДМШ. Решение комиссии является обязательным для всех работников ДМШ, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.5. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ДМШ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ДМШ 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.

5.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный директором ДМШ, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

5.7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДМШ. При разрешении имеющегося конфликта интересов комиссии следует выбирать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

5.8. 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 ДМШ.

5.9. Комиссия может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников ДМШ к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников ДМШ или их 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 работников ДМШ;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДМШ;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- увольнение работника из ДМШ по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе директора ДМШ за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

5.11. Для предотвращения конфликта интересов работников необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников ДМШ».

5.12. До принятия решения комиссией директор в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

6. Ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

6.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника ДМШ, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников ДМШ при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.2. На педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом ДМШ;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

- запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей).

6.3. Работники ДМШ обязаны соблюдать данные ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами ДМШ.

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

7.1. Положение о конфликте интересов устанавливает следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами ДМШ без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- своевременно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- эффективно содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7.2. Работники ДМШ обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.3. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора ДМШ.

7.4. Директор ДМШ в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ДМШ.

7.5. Решение комиссии по урегулированию споров при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

8. Ответственность

8.1. Ответственным лицом в ДМШ за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор ДМШ.

8.2. Ответственное лицо в ДМШ за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников:

- утверждает Положение о конфликте интересов в ДМШ;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;
- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в ДМШ;
- организует контроль состояния работы в ДМШ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия согласно пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

8.4. Все работники ДМШ несут ответственность за соблюдение настоящего Положения о конфликте интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников ДМШ и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора ДМШ.

9.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.9.1 настоящего Положения.

9.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.