

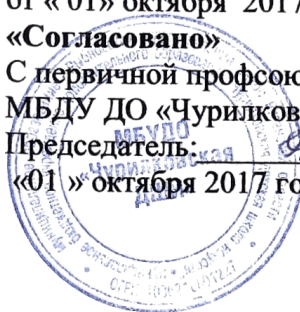
**«Принято»**

Общим собранием трудового коллектива  
Протокол № 1  
от « 01 » октября 2017 года

**«Согласовано»**

С первичной профсоюзной организацией  
МБДУ ДО «Чурилковская ДШИ»

Председатель:  А.О.Бодрова  
«01 » октября 2017 года



**«Утверждаю»**

Приказ № 45 от 01 октября 2017 года  
Директор МБУДО « Чурилковская  
ДШИ»

Е.М.Егиазарова



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов работников муниципального**  
**учреждения дополнительного образования**  
**«Чурилковская детская школа искусств»**

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 учреждения дополнительного образования «Чурилковская детская школа искусств» (далее - ДШИ) 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 ненадлежащее 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 ДШИ;
- 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;
- ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников ДШИ 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 ДШИ 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 ДШИ

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

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

## 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 ДШИ - 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 ДШИ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

5.1. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ДШИ:

- 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. ДШИ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует отметить, 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.

5.2.2. 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 ДШИ 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 возникновению конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДШИ;
- увольнение работника из ДШИ 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, является председатель Конфликтной комиссии ДШИ.

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

## 7. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

7.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам ДШИ необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников ДШИ.

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

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