Приложение №2 к приказу №145-ОД от 13.11.18

«Принято»
Общим собранием трудового коллектива
Протокол № 2
от «13» ноября 2018 года

«Согласовано»
С профсоюзной организацией
МБУДО ДШИ №5
Председатель: _____ Н.Ф. Березовская
« » 2018 года

«Утверждаю»
Приказ № от « » 2018 года
Директор МБУДО ДШИ №5
_____ В.М. Золототрубов

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детской школы искусств № 5 городского округа город Воронеж

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 № 273- ФЗ «О противодействии коррупции»

1.2 Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детской школы искусств №5 (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 в следствии противоречия между его личной заинтересованностью и интересами участников образовательного процесса, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

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 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 Учреждения 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 обучающимися, которых обучает;
- получение подарков и (или) услуг;
- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) обучающихся;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение установленных в учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений и т.п.).

3. Основные принципы управление 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 Учреждения 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.

5.1. 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.
5.2. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
5.2.1.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 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 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 основной 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 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 Учреждения.
6.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о Конфликтной комиссии Учреждения.

7. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

7.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения.
7.2. 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.
7.3. За несоблюдение настоящего Положения работники Учреждения несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.