

**Положение
о конфликте интересов работников
Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
города Москвы «Детская музыкальная школа имени В.В.Стасова»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа имени В.В.Стасова» (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48), Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Используемые в Положении понятия и определения.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

Материальная выгода – приобретение, которое может быть получено работником Учреждения, его близкими родственниками в результате использования или превышения должностных полномочий, а также незаконных действий в интересах третьих лиц с целью получения от них вознаграждения, которое можно определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации;

Коррупция – злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства, отдельных граждан в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица;

Конфиденциальная информация – документированная информация на любом носителе, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе, персональные данные граждан, и которая стала известна работнику в связи с исполнением должностных обязанностей.

Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) – заинтересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником

(представителем Учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Кодекс - свод законов, относящихся к какой-либо области права, совокупность правил поведения, убеждений, взглядов и т. п.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения и вне зависимости от занимаемой должности и должностного положения, включая лиц, заключивших с Учреждением договоры гражданско-правового характера, а также лиц, действующих от ее имени и/или в ее интересах. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на работников Учреждения, так и на заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов.

1.4. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

2. Цели и задачи Положения

2.1. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими участниками образовательных отношений по предоставлению образовательных услуг, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), профилактики конфликта интересов работников Учреждения, при котором у работника Учреждения 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 Учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами участников образовательных отношений Учреждения, а также контрагентов Учреждения по договорам.

2.2. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2.3. Работники должны соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе Учреждения.

2.4. В Учреждении не допускается ведение неофициальной отчетности и использование поддельных документов.

2.5. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений Учреждения.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов.

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 урегулирование;
- 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. Круг лиц, подпадающих под действие положения. Конфликтные ситуации.

4.1. Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Положение обязаны соблюдать также физические лица, сотрудничающие с Учреждением.

4.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- репетиторство с учащимися, которых обучает;
- получение подарков или услуги;
- сбор денежных средств на нужды объединения, Учреждения;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся;
- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) учащихся, которых он обучает;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся и другие;
- нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды Учреждения, ведение неофициальной отчетности и использование поддельных документов).

5. Ограничения, налагаемые на педагогических работников

Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности

5.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых возникает конфликт интересов педагогического работника в Учреждении, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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

- запрет на занятия репетиторством с учениками, которых он обучает;
- сбор денежных средств на нужды объединения, Учреждения;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений.
- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) учащихся, которых он обучает;
- передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений

5.3. Педагогические работники Учреждения обязаны соблюдать установленные п. 5.2. настоящего раздела ограничения.

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

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

6.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

6.3. Гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

6.4. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
6.5. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
6.6. Раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;
6.7. Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов;
6.8. Следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения.

6.9. В случае возникновения у работника личной заинтересованности он обязан доложить об этом руководителю Учреждения.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

7.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

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

7.2. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов руководителю Учреждения или должностному лицу, назначенному руководителем Учреждения из числа работников, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

7.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

7.3.1. В случае возникновения или возможного возникновения у работника организации личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работник Учреждения подает на имя руководителя Учреждения уведомление (приложение к настоящему Положению).

7.3.2. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.3.3. Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально Комиссией по урегулированию конфликта интересов работников. Порядок рассмотрения Комиссией ситуации конфликта интересов определен Положением о Комиссии по урегулированию конфликта интересов работников Учреждения.

7.3.4. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.

7.3.5. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. В итоге этой работы Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников 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. Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения.

7.3.6. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.

7.3.7. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель Учреждения.

8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

8.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

8.2. 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.

8.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

8.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

8.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

8.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

8.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

8.8. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

8.9. 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.

8.10. 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 Учреждения.

8.11. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Ответственность

9.1. Ответственным лицом в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель Учреждения.

9.1.1. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников:

- утверждает Положение о конфликте интересов в Учреждении;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции педагогических работников;
- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на Комиссии по урегулированию конфликта интересов работников Учреждения;
- организует контроль за состоянием работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

9.2. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

9.3. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом.

10. Заключительные положения

10.1. Учреждение гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением Учреждению о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

10.2. Учреждение не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

10.3. Учреждение ожидает, что работники и контрагенты Учреждения, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом руководителю Учреждения.

11.

Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Приложение
к Положению о конфликте
интересов работников
ГБУДО г. Москвы
«ДМШ им. В.В.Стасова»

Директору Государственного бюджетного
учреждения дополнительного образования города
Москвы «Детская музыкальная школа имени
В.В.Стасова»

(Ф.И.О.)

от _____

(Ф.И.О. работника организации, должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций,
которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении
трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов
(*нужное подчеркнуть*).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности: _____.

Трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может
повлиять личная заинтересованность: _____.

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интересов (заполняется при наличии у работника организации предложений по
предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

_____.

(подпись, инициалы и фамилия)

(дата)