

Департамент культуры города Москвы  
Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного образования города Москвы  
"Детская школа искусств "Центр"

**СОГЛАСОВАНО**


Председатель профсоюзного комитета  
ГБУДО г. Москвы "ДШИ "Центр"

 С.Н.Конюшкова

"30" августа 2017 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБУДО г. Москвы  
"ДШИ "Центр"

  
А.Я.Полянская

"11" сентября 2017 г.

**Положение**  
**о конфликте интересов работников**  
**ГБУДО г. Москвы "ДШИ "Центр"**

г. Москва  
2017 год

## **I. Общие положения.**

1.1. Положение о конфликте интересов работников (далее – Положение) Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы "Детская школа искусств "Центр" (далее – Школа) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции";
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48).

1.2. Настоящее Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Школы с другими участниками образовательных отношений, а также профилактики конфликта интересов, при котором у работников Школы при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которые влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение работниками Школы профессиональных обязанностей вследствие противоречия между их личной заинтересованностью и интересами обучающихся и родителей (законных представителей).

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Школы вне зависимости от занимаемой должности, а также на физических лиц, сотрудничающих со Школой на основе гражданско-правовых договоров.

## **II. Основные понятия.**

2.1. *Участники образовательных отношений* - обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические и другие работники Школы, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. *Конфликт интересов работников Школы* - ситуация, при которой у работника Школы при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может влиять на надлежащее исполнение работником Школы профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника Школы, а также обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.

2.3. *Под личной заинтересованностью работника Школы*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником Школы при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

### **III. Основные принципы управления конфликтом интересов в Школе.**

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Школы и работника Школы при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Школы от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Школы и урегулирован (предотвращен) Школой.

### **IV. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.**

4.1. В Школе выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

4.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов работника Школы, относятся следующие:

- работник Школы занимается репетиторством с учениками, которых он обучает;
- работник Школы является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников;
- использование возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений в личных интересах работника Школы;
- получение работником Школы подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Школы.

4.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов работника Школы, относятся следующие:

- сбор финансовых средств работником Школы на нужды класса или Школы;
- участие работника Школы в установлении, определении форм и способов поощрений для своих учеников;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника Школы.

## **V. Ограничения, налагаемые на работников Школы при осуществлении ими профессиональной деятельности.**

5.1. В целях предотвращения возникновения ситуаций, при которых всегда возникает конфликт интересов работников Школы, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников Школы при осуществлении ими профессиональной деятельности, а именно:

- запрет на занятия работником Школы репетиторством с учениками, которых он обучает;
- запрет на членство работника Школы в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников;
- запрет на использование работником Школы возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений в личных интересах;
- запрет на получение работником Школы подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников;
- запрет на сбор работником Школы финансовых средств на нужды класса или Школы.
- иные запреты, установленные локальными нормативными актами Школы.

## **VI. Порядок раскрытия конфликта интересов работников Школы.**

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Школы.

6.2. 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.

6.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

6.4. Школа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Школа 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.

## **VII. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников Школы.**

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

7.2. Директор Школы в течении трёх рабочих дней обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии Школы по урегулированию конфликта интересов (далее Комиссия), которая создается на основании его письменного распоряжения.

7.3. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Школа может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника Школы к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Школы 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 Школы;
- временное отстранение работника Школы от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника Школы на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника Школы от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника Школы по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником Школы по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

7.5. При принятии решения о выборе конкретных способов разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника Школы и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Школы.

7.6. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

7.7. Решение Комиссии может быть обжаловано в соответствии с действующим законодательством.

7.8.С целью предотвращения возможных конфликтов интересов при осуществлении работниками Школы профессиональной деятельности реализуются следующие мероприятия:

- обеспечивается информационная открытость Школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников Школы внутренними локальными нормативными актами Школы;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществляется система сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учащихся.

### **VIII. Обязанности работников Школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

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

8.2.Положением устанавливаются следующие обязанности работников Школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

### **IX. Ответственность.**

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

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

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

- при возникновении конфликта интересов работников Школы организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии Школы по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнении;
- организует контроль за состоянием работы в Школе по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

9.3. Все работники Школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.