|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Утверждено приказом  директора МБУ ДО  «Изобильненская ДХШ»  от 25.03.2019 г.№45 |

**Положение** **о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

**работников Изобильненской ДХШ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников Изобильненской ДХШ (далее соответственно – Положение, Школа) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48), Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции и является локальным актом Школы.

1.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Школы и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой Школы.

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

1.4. Используемые в положении понятия и определения:

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

**Личная заинтересованность работника (представителя Школы) –** заинтересованность работника (представителя Школы), связанная с возможностью получения работником (представителем Школы) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Школе могут быть 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 Школы 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) Школой.

**3. Круг лиц подпадающих под действие положения. Конфликтные ситуации**

3.1.Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие со Школой.

3.2. 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;

- работник собирает деньги на нужды объединения, Школы;

-  работник участвует 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 Школе запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды Школы и т.п.)

**4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

4.1. Обязанности и права работников 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.

4.2.Раскрывать возникший или потенциальный конфликта интересов.

4.3.Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.

4.3. Работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

4.4. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

**5.** **Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной леятельности**

* 1. Случаи возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений в школе.
  2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогическою работника в школе реализуются следующие мероприятия:
     1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников школы, учитывается мнение общего собрания трудового коллектива.
     2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в школе.
     3. Обеспечивается информационная открытость школы в соответствии с требованиями действующего законодательства.
     4. Осуществляйся четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами школы.
     5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в школе.
     6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся школы.
     7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в школе.
     8. Педагогические работники школы обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.
     9. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора школы.
  3. Директор школы в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее Комиссии) в школе.
  4. Решение Комиссии в школе при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника школы, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
  5. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника школы, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
  6. До принятия решения Комиссии директор школы в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

Директор школы, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

**6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

6.1. В Школе возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

–   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.

6.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3 Школа берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, 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.

6.5. 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 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;

–  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

основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

–  отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;

–  увольнение работника из Школы 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.

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

6.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

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 Школы.

**7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

7.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии (должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Школе).

**8. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов**

8.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Школы необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Школы.

8.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору Школы.

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 по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

**С «Положением о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

**работников Изобильненской ДХШ» ознакомлены:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *№* | *Ф.И.О.* | *Должность* | *Подпись* | *Дата* |
|  | Крапивин В.Н | директор |  |  |
|  | Суд Г.Н. | Зам. директора по АХР |  |  |
|  | Аствацатурова М.Е. | преподаватель |  |  |
|  | Безенова Е.В. | преподаватель |  |  |
|  | Вишневецкая Л.Н. | преподаватель |  |  |
|  | Казаченко Л.Г. | преподаватель |  |  |
|  | Кауркина Н.М. | преподаватель |  |  |
|  | Корзун А.В. | преподаватель |  |  |
|  | Максимов В.П. | преподаватель |  |  |
|  | Нетипан А.В. | делопроизводитель |  |  |
|  | Ильин П.В. | рабочий |  |  |
|  | Корбут Н.В. | уборщица |  |  |
|  | Егорова Р.В. | уборщица |  |  |
|  | Шило Л.В. | вахтер |  |  |
|  | Бушина Т.М. | сторож |  |  |
|  | Калмыкова И.Ю. | сторож |  |  |
|  | Кирякова Г.И. | сторож |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |