

**Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования
«Детская музыкальная школа №3 с. Первомайское»**

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива

Протокол №4 от 14.01.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКУДО
«ДХОРШ с. Учкекен»

_____ А.Б. Кипкеева
Приказ №3-а от 15.01.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о процедуре предотвращения и урегулирования
конфликта интересов работников**

МКУДО "Детская хореографическая школа с. Учкекен"

**с. Учкекен
2021**

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о процедуре предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников МКУДО "Детская хореографическая школа №3 с. Первомайское" (далее по тексту – Положение) разработано на основании Федерального закона № 273-ФЗ от 25 декабря 2008г. «О противодействии коррупции» с изменениями от 31 июля 2020 года, Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48) с изменениями от 8 декабря 2020 года, с учетом [Положения о комиссии по противодействию коррупции МКУДО «ДМШ №3 с. Первомайское»](#), [Положения о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МКУДО «ДМШ №3 с. Первомайское»](#), [Положения о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов работников МКУДО «ДМШ №3 с. Первомайское»](#), в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Уставом МКУДО "Детская хореографическая школа с. Учкеек" (далее – Школа).

1.2. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Школы является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.3. Настоящее Положение – это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Цели Положения:

- регулирование и предотвращение конфликта интересов работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для школы) в деятельности Школы;
- оптимизация взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений;
- профилактика конфликта интересов педагогического работника, при котором у педагогического 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

2. Используемые в положении понятия и определения

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и

государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Организация (Учреждение) – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на

надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя учреждения) – заинтересованность работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Участники образовательных отношений – обучающиеся, родители или законные представители обучающихся, педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

3.1. Действие данного Положения распространяется на всех работников Школы вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдения Положения также распространяется и на физические лица, выполняющие для Школы работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения включаются в текст договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

4.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

4.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4.1.4. соблюдение баланса интересов Школы и работника при урегулировании конфликта интересов;

4.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Школой.

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов

5.1. Под определение конфликта интересов в Школе попадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.

5.2. В Школе выделяют следующие условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

5.2.1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника:

- работник получает подарки и услуги;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников;
- небезвыгодные предложения педагогу от родителей (законных представителей) учеников;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учеников;
- сбор финансовых средств на нужды учеников от их родителей (законных представителей);
- нарушение установленных в Школе запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации учеников и других работников) и т.д.

5.2.2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника:

- участие педагогического работника в наборе (приеме) учеников;
- педагогический работник занимается образовательной деятельностью в рамках дополнительных предпрофессиональных программ и дополнительных общеразвивающих программ, в том числе платных дополнительных образовательных услуг с одними и теми же обучающимися;
- педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих учеников;
- педагогический работник собирает средства на нужды класса (группы);
- работник нарушает утвержденный в учреждении «Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников Школы»;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника Школы.

6. Порядок предотвращения конфликта интересов в Школе

6.1. Случаи возникновения у работника Школы 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.

6.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и педагогических работников, учитывается мнение Педагогического совета Школы, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены законодательством, представительных органов работников Школы и родителей обучающихся;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений Школы;
- обеспечивается информационная открытость в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации: все нормативные документы и локальные акты, регламентирующие образовательные отношения, находятся в свободном доступе;
- осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Школы, в том числе «Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников Школы»;
- обеспечивается прозрачность процедур внутренней оценки для управления качеством образования в Школе;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников Школы.

6.3. Кроме того, на педагогических работников Школы при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на оценку своих учеников в случаях членства в жюри конкурсных мероприятий, в которых участвуют обучающиеся, подготовленные к данному конкурсу данным преподавателем, за исключением случаев и порядка, предусмотренных локальными актами Школы или иными нормативно-правовыми документами;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- запрет на занятия репетиторством с учениками, которых он обучает в пределах своей педагогической нагрузки;

- запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных законодательством РФ и локальными актами Школы.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работников и его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

7.1. В Школе возможно установление различных видов раскрытия конфликтов интересов, в том числе:

7.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

7.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

7.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

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

7.3. Работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), в функции которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

7.4. Порядок принятия решений Комиссии и их исполнения устанавливается настоящим Положением.

7.5. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7.7. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место быть, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

7.7.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

7.7.2. добровольный отказ работника 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;

7.7.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- 7.7.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 7.7.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 7.7.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 7.7.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;
- 7.7.8. увольнение работника из Школы по инициативе работника;
- 7.7.9. 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.

Данный 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.

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

7.9. 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.

7.10. До принятия решения Комиссией директор Школы в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

7.11. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

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

8.1. Положением о конфликте интересов в Школе устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) 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;
- своевременно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- эффективно содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

8.3. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора Школы или обратиться в Комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов работников Школы.

8.4. Директор Школы в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений или Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов работников Школы.

8.5. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений или Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов работников Школы при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

9. 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 педагогических работников:

- утверждает Положение о конфликте интересов в Школе;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;
- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в Школе;
- организует контроль состояния работы в Школе по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

9.3. Все работники Школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения о процедуре предотвращения и урегулирования конфликта интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации при соблюдении процедур информирования работников о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения. Каждый работник, при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под роспись с Положением и локальными нормативными актами, касающимися предотвращения и урегулирования конфликта интересов сотрудников, изданными в школе.

9.4. Работники школы, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящего Положения о процедуре предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников, а также за действие (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников Школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора.

10.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1 настоящего Положения.

10.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.