

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ АВТОНОМНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ им.А.В.Ливна»**

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом МАОДО «ДШИ
им.А.В.Ливна»

Протокол № 3
от «30» 07 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОДО

«ДШИ им.А.В.Ливна»

Т.И.Солонина



ПОЛОЖЕНИЕ

**о конфликте интересов и порядке его урегулирования интересов
работников МАОДО «ДШИ им.А.В.Ливна»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников Муниципальной автономной организации дополнительного образования «Детская школа искусств им.А.В.Ливна» (далее - Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48).

1.2. Положение Муниципальной автономной организации дополнительного образования «Детская школа искусств им.А.В.Ливна» (далее –Организация) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников учреждения с другими участниками образовательных отношений, профилактике конфликта интересов работников, 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 вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников учреждения и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Положения Организации разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Организации, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Организации.

1. 4. Положение Организации – это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

II. Основные понятия

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

2.2. *Конфликт интересов работника* – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности, возникает личная заинтересованности в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет, или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей,

вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей обучающегося или их законны представителей.

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

III. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Организации в независимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

IV. Ситуация конфликтов интересов

Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников Организации:

- педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучаемых;
- педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает в Организации;
- преподаватель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучаемых;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
- получения работником Организации подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Организации;
- сбор финансовых средств на нужды класса, Организации;
- участие педагогического работника в установлении, определения форм и способов поощрений для своих обучающихся;
- работник Организации нарушает Устав, локальные нормативные акты Организации, общепринятые этические нормы;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников Организации.

V. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдения баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) Организацией.

VI. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта в организации

6.1. Работник Организации, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, в праве обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит приём вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Организации. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит в исполнение в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

6.2. Комиссия берёт на себя обязательства конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьёзности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Организация 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.

6.3. 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. Должностным лицом, ответственным за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодатель, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

6.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Организации. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жёсткие 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 Организации.

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

- ограничения доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников Организации или их отстранения (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 работников Организации;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнения функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;
- увольнение работника из Организации по инициативе работника. Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом

конкретном случае по договорённости Организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены другие способы его урегулирования.

6.6. Для предотвращения конфликта интересов работников Организации необходимо следовать «Кодексу профессиональной этике и служебного поведения работников Муниципальной автономной организации дополнительного образования «Детская школа искусств им. А. В. Ливна»».

VII. Ограничение, налагаемые на работников организации при осуществлении ими профессиональной деятельности

На педагогических работников Организации при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
- запрет на занятие репетиторством с обучающимися, которых он обучает в Организации;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможности родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом.

VIII. Обязанности работников организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Положением 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 Организации – без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуация и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

IX. Ответственность работников организации

9.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Организации, учитывать мнения Совета родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость Организации в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Организации;
- обеспечивается ведение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучаемых;

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращения возможного конфликта интересов работников;

9.2. В случае возникновения конфликта интересов, работники Организации незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя Организации.

9.3. Руководитель Организации в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

9.4. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений 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.

9.5. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений, при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжалована в установленном законодательством РФ порядке.

9.6. До принятия решения Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений руководитель Организации в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры, по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений.

9.7. Все работники Организации несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством РФ.