

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Государственного бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
города Москвы  
«Детская музыкальная школа имени  
Г.Г.Нейгауза»  
от 29 марта 2019 года № 38, пункт 7

**Положение  
о конфликте интересов работников  
в Государственном бюджетном учреждении  
дополнительного образования  
города Москвы  
«Детская музыкальная школа  
имени Г.Г.Нейгауза»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников (далее – Положение) в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования города Москвы "Детская музыкальная школа имени Г.Г.Нейгауза" (далее – Школа) разработано на основе

- Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48).

- Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

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

1.3. В Школе приказом директора создается комиссия по урегулированию конфликта интересов работников (далее - Комиссия), в которой должны рассматриваться и разрешаться вопросы конфликта интересов работников Школы.

1.4. Комиссия является первичным органом по рассмотрению споров, связанных с целью профилактики конфликта интересов, разногласий и конфликтных ситуаций, возникающих в процессе деятельности Школы.

1.5. В состав Комиссии включаются работники Школы. Председателем Комиссии является директор Школы.

1.6. Решение Комиссии является обязательным для всех работников Школы и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

1.7. Решение Комиссии может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

1.8. Порядок создания, организации работы, принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается настоящим Положением.

## **2. Основные понятия**

2.1. Конфликт интересов работников - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность 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, родителя (законного представителя) несовершеннолетнего обучающегося.

2.2. Участники образовательных отношений - педагогические и другие работники Школы, осуществляющие образовательную деятельность и обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся.

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 для третьих лиц.

## **3. Конфликт интересов работников**

3.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работники могут оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными могут являться следующие:

- педагогический работник занимается образовательной деятельностью в рамках дополнительных предпрофессиональных общеобразовательных программ и дополнительных общеразвивающих общеобразовательных программ, в том числе на отделении платных дополнительных образовательных услуг с одними и теми же обучающимися;
- педагогический работник осуществляет репетиторство с обучающимися своих индивидуальных классов;
- работник получает подарки и услуги;
- педагогический работник собирает средства на нужды класса, группы;
- работник участвует в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- работник небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся;
- работник нарушает установленные в Школе запреты и другие возможные ситуации.

## **4. Основные принципы управления конфликтом интересов**

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

- чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Школы;
- прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники;
- 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;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Школой.

## **5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Школе**

5.1. Основанием для проведения заседания Комиссии является информация, полученная Школой от работников Школы или граждан, а также от правоохранительных, судебных или иных государственных органов и организаций.

5.2. Работники Школы вправе обратиться в Комиссию, в функциональные обязанности которой входит прием обращений работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается настоящим Положением.

5.2. Раскрытие информации о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

5.2.1. Информация должна содержать следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество заявителя и занимаемую им должность в Школе;
- фамилию, имя, отчество субъекта конфликта интересов и занимаемую им должность в Школе;
- описание факта конфликта интересов;
- данные об источнике информации.

5.2.2. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения и не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

5.2.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является секретарь Комиссии.

5.4. Директор Школы в трёхдневный срок со дня получения информации о конфликте интересов работников может принять решение о передаче данного вопроса на рассмотрение в Комиссию.

5.5. До принятия решения Комиссии по урегулированию споров директор Школы, в соответствии с действующим законодательством, принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

5.6. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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

5.7. Комиссия может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и в своей работе она должна использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- добровольный отказ работников Школы или их 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 работников Школы;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;
- увольнение работника из Школы по инициативе работника.

5.8. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

5.9. В каждом конкретном случае по договоренности Школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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

## **6. Ограничения, налагаемые на работников школы при осуществлении ими профессиональной деятельности**

6.1. На педагогических работников Школы при осуществлении ими профессиональной деятельности распространяются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает в Школе;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- в каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы ограничений.

## **7. Обязанности и ответственность работников Школы**

7.1. Работники Школы обязаны в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Школы;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Школы;
- незамедлительно информировать руководство Школы о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ Е.П.Лондонова

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.