

Принято
На заседании
педагогического совета
МБУ ДО «ДШИ№2»
МО г. Братска
Протокол № — от 17.10.18г.

Утверждаю
Директор



Согласовано
Председатель Совета школы
Представитель интересов
работников МБУ ДО «ДШИ№2»
МО г. Братска

М.М.Пожарская

Протокол от 15.10.18г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке рассмотрения, урегулирования и предотвращения конфликта интересов работников МБУ ДО «ДШИ № 2» МО г. Братска

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке рассмотрения, урегулирования и предотвращения конфликта интересов работников МБУ ДО «ДШИ№2» МО г. Братска (далее Положение) - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДШИ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников ДШИ с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у пед.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.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок работы в МБУ ДО «ДШИ№2» МО г. Братска (далее- Учреждение или ДШИ) по рассмотрению, урегулированию и предотвращению конфликта интересов.

1.4. Положение разработано в соответствии с:

- законом РФ от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25.12.2008г №273 –ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (далее- Метод рекомендации).

2. Основные понятия

2.1. Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

2.2. Противодействие коррупции деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (п.2 ст 1 Федерального закона от 25.12.2008г № 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.

2.3. Предупреждение коррупции – деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

2.4. Участники образовательных отношений – воспитанники, родители (законные представители) воспитанников, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

2.5. Конфликт интересов- ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ДШИ влияет на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами ДШИ, способное привести к причинению вреда правам законным интересам имуществу и (или) деловой репутации ДШИ.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения.

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско- правовых договоров.

4. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении 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 Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

4.2. 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 участников образовательных отношений.

4.3. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

- обеспечивается прозрачность всех принимаемых, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными актами Учреждения;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учащихся;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

5. Комиссия по урегулированию (рассмотрению, предотвращению) конфликта интересов в Учреждении. Порядок предотвращения и урегулирование конфликта интересов в ДШИ.

5.1. Комиссия по урегулированию (рассмотрению, предотвращению) конфликта интересов в Учреждении (далее - Комиссия), создается в составе 4 членов. В состав Комиссии входят:

- заместитель директора по учебной части;
- делопроизводитель;
- председатель Совета школы (представитель работников ДШИ);
- заведующий хозяйством;

5.2. Директор ДШИ не может быть членом Комиссии;

5.3. Директор Учреждения может участвовать в заседаниях Комиссии с правом совещательного голоса;

5.4. Комиссию возглавляет председатель. Председатель назначается приказом директора ДШИ.

5.5. Решение о назначении членов Комиссии или досрочном прекращении их полномочий принимается Директором ДШИ.

5.6. В функциональные обязанности комиссии входит прием заявлений сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта, проверка достоверности информации, принятие решений, направленных на урегулирование.

5.7. Решение комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, носит рекомендательный характер, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

5.8. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы 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.

5.9. Работник ДШИ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию.

5.10. Подача сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме председателю Комиссии.

5.11. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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 Учреждения.

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

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

- добровольный отказ работников ДШИ 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 Учреждения;

- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- увольнение работника по инициативе работника.

5.13. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае, могут быть найдены индивидуальные формы урегулирования конфликта интересов.

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

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

- запрет на занятия репетиторством (в ДШИ), с учащимися законные представители которых не оформляли договорные отношения с ДШИ, согласно положению об оказании платных услуг.

- запрет на получение работниками ценных подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учащихся.

7. Обязанности работников ДШИ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

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

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

7.1.2. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме председателя Комиссии.

7.1.3. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами ДШИ- без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

7.1.4. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

7.1.5. Раскрывать возникший (реальный или потенциальный) конфликт интересов.

7.1.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Ответственность.

8.1. Ответственное лицо за организацию работы по противодействию коррупции в ДШИ назначаются приказом директора школы.

8.2. Все работники ДШИ несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством РФ.