



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУДО СО
«Верхнесалдинская ДШИ»
Е.Б. Сурова
приказ № 41 от 30.12.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования
Свердловской области
«Верхнесалдинская детская школа искусств»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение «О конфликте интересов в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Свердловской области «Верхнесалдинская детская школа искусств» (далее - ГБУДО СО «Верхнесалдинская ДШИ»)) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», положения «О рабочей группе по противодействию коррупции в ГБУДО СО «Верхнесалдинская ДШИ»

1.2. Положение «О конфликте интересов в ГБУДО СО «Верхнесалдинская ДШИ» (далее – положение о конфликте интересов) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для ГБУДО СО «Верхнесалдинская ДШИ».

1.3. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ ГБУДО СО «Верхнесалдинская ДШИ», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников ГБУДО СО «Верхнесалдинская ДШИ» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. 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 ГБУДО СО «Верхнесалдинская ДШИ», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ГБУДО СО «Верхнесалдинская ДШИ», работником которой он является.

1.5. Действие настоящего положения распространяется на всех работников ГБУДО СО «Верхнесалдинская ДШИ» вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с ГБУДО СО «Верхнесалдинская ДШИ» на основе гражданско-правовых договоров.

II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГБУДО СО «Верхнесалдинская ДШИ» положены следующие принципы:

- 2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
- 2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
- 2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
- 2.1.4. Соблюдение баланса интересов ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» и работника при урегулировании конфликта интересов.
- 2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ»

III. УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ ВОЗНИКАЕТ ИЛИ МОЖЕТ ВОЗНИКНУТЬ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

- 3.1. В ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» выделяют следующие условия:
 - 3.1.1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника.
 - 3.1.2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.
- 3.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся:
 - 3.2.1. Педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия, направленные на повышение качества учебных достижений обучающегося, у одних и тех же обучающихся.
 - 3.2.2. Педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает.
 - 3.2.3. Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий, соревнований с участием своих обучающихся.
 - 3.2.4. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений.
 - 3.2.5. Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся.
 - 3.2.6. Нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ».
- 3.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся:
 - 3.3.1. Участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся.
 - 3.3.2. Сбор финансовых средств на нужды обучающихся по доверенности родителей (законных представителей) обучающихся.
 - 3.3.3. Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений своих обучающихся.
 - 3.3.4. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

IV. ОГРАНИЧЕНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 4.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника и ГБУДОСО

«Верхнесалдинская ДШИ», устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4.2. На педагогических работников ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

4.2.1. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий, соревнований с участием своих обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией ГБУСОДО «Верхнесалдинская ДШИ», предусмотренным уставом МБУ ДО «Верхнесалдинская ДШИ».

4.2.2. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений.

4.2.3. Запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных в ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ», предусмотренным уставом МБУ ДО «Верхнесалдинская ДШИ».

4.3. Педагогические работники ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные запреты, установленные локальными нормативными актами ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ».

В. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. 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 ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ».

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогическою работника в ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» реализуются следующие мероприятия:

5.2.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ», учитывается мнение профсоюзного комитета ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ».

5.2.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ».

5.2.3. Обеспечивается информационная открытость ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.2.4. Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ».

5.2.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ».

5.2.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ».

5.2.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ».

5.3. Педагогические работники ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.4. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ».

5.5. Директор ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Рабочей группы по противодействию коррупции в ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

5.6. Решение Рабочей группы по противодействию коррупции в ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ», является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.7. До принятия решения Рабочей группы по противодействию коррупции в ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, директор ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ», в соответствии с действующим законодательством, принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений в ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ».

5.8. Директор ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ», 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.

VI. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ГБУДОСОГ «Верхнесалдинская ДШИ». Устанавливаются виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

6.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

6.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

6.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2. 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.

6.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель Рабочей группы по противодействию коррупции в ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ».

6.4. ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.6. В итоге этой работы ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» может прийти к следующим выводам:

6.6.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.6.2. Конфликт интересов имеет место и необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
- Добровольный отказ работника ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» 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.
- Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
- Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ».
- Увольнение работника из ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» по инициативе работника.
- Иной способ разрешения конфликта.

6.7. В каждом конкретном случае, по договоренности ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.8. 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.

6.9. 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 ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ».

VII. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

7.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБУДОСО «Верхнесалдинская ДШИ» - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

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

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

7.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Работник Школы в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия этого решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Школы участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник Школы или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Школой, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Школы принимает решение о закупке Предприятием товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник Школы или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6. Работник Школы или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

7. Работник Школы принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Школы с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник Школы или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Школой, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник Школы или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Школы, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10. Работник Школы уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Школы с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. Работник Школы использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.