Приложение №3
к приказу СДМШ №5
от 17.01.2024 №4

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа №5»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа №5» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273- ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Устава и иных локальных актов муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа №5» (далее — Школа)

1.2.Настоящим Положением определяется порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими служебных (должностных) обязанностей.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников Школы вне зависимости от занимаемой должности.

2. Используемые в Положении понятия и определения

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

2.2.*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 влиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей обучающихся или их законных 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 для третьих лиц.

3. Конфликт интересов работников

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

- педагогический работник осуществляет репетиторство с обучающимися своих индивидуальных классов;
- работник получает подарки и услуги;

- педагогический работник собирает средства на нужды класса;
- работник небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся;
- работник 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.
• работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
• работник принимает решение 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;
• работник 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;
- работник нарушает утвержденный в учреждении Кодекс этики и служебного поведения.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1. В основы работы по управлению конфликтом интересов в Школе положены следующие принципы:
- обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 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;
- соблюдение баланса интересов Школы и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 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. 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.
5.2.Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов Школы, созданная приказом и работающая в соответствии с утвержденным Положением (далее – Комиссия) обязана конфиденциально рассмотреть представленные сведения и предложить меры по урегулированию конфликта интересов.
5.3. Комиссия берет 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 серьезности возникших для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Школа 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.
5.4. Конфликт интересов в Школе может быть урегулирован следующими способами:
- ограничение доступа работника Школы к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Школы;
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;
-иные способы урегулирования конфликта интересов.
5.5. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Школы. 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.
5.6. При принятии решения о выборе конкретного метода решения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован не в ущерб интересов Школы.
5.7. В каждом конкретном случае по договоренности Школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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

6.1.Положением устанавливаются следующие обязанности работников Школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Школы, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Школы, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Соблюдение Положения и ответственность

7.1.Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника Школы, независимо от занимаемой должности.
7.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом.
7.3.В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.
7.4.Руководители Школы всех уровней обязаны подавать работникам и участникам образовательных отношений пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.
7.5.Школа доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие участники образовательных отношений и контрагенты, Школы будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях со
Школой, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы Школы в отношениях с третьими сторонами.

8. Другие положения

8.1.Школа гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Школы в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением Школе о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

8.2.Школа не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.