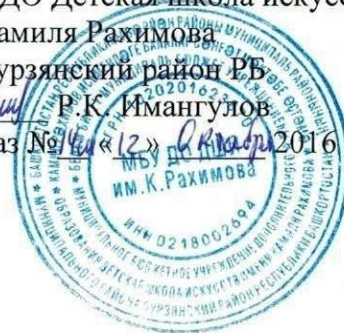


Председатель  
первичной профсоюзной организации  
работников культуры Бурзянского района  
С.М. Ишдаuletova



Директор  
МБУ ДО Детская школа искусств  
им. Камиля Рахимова  
МР Бурзянский район РБ  
Р.К. Имангулов  
Приказ № 41/12 от 12.04.2016 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов**  
**педагогического работника**  
**муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**Детская школа искусств имени Камиля Рахимова**

## **Общие положения**

Настоящее Положение о конфликте интересов педагогического работника МБУ ДО Детская школа искусств имени Камиля Рахимова (далее – ДШИ) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48).

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ ДШИ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

### **Цели и задачи:**

Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у педагогического 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) обучающихся.

Важными задачами ДШИ являются:

- Грамотное управление конфликтом интересов в ДШИ;
- Раскрытие конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- Соблюдение обязанностей работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

Основы работы по управлению конфликтом интересов в ДШИ содержат следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка, связанные с риском для репутации ДШИ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ДШИ 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) ДШИ.

### **Круг лиц, попадающих под действие положения;**

Под действие Положения о конфликте интересов попадают все участники учебного процесса – это педагоги и обучающиеся ДШИ, их родители или опекуны (законные представители) обучающихся, вышестоящие руководители и работники вспомогательной службы (бухгалтер, делопроизводитель, завхоз, техперсонал).

## Определение конкретных ситуаций конфликта интересов

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- педагог ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;
- педагог «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- педагог осуществляет репетиторство с обучающимися, которых обучает;
- педагог осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;
- педагог получает подарки и услуги;
- педагог участвует в формировании списка класса, при осуществлении нового набора учеников;
- педагог собирает деньги на нужды класса, ДШИ;
- педагог участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- педагог получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает или у которых ведет специальные предметы;
- педагог небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
- педагог нарушает установленные в ДШИ запреты и т.д.

Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам Школы необходимо следовать «Кодексу педагогического работника Школы по предотвращению конфликта интересов».

Педагогический работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функциональные обязанности которой, входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей, руководствоваться интересами ДШИ – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

В ДШИ возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

## Способы разрешения конфликта интересов

ДШИ берёт 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 о ДШИ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы ДШИ может придти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не

нуждается в специальных способах урегулирования. ДШИ также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника учреждения 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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. 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.

### **Ответственные лица за приём сведений**

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются сотрудник кадровой службы, директор и его заместитель. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.