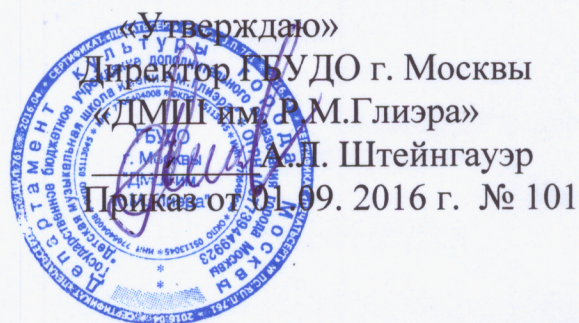


Принято:
На Педагогическом совете
31 августа 2016 года



**Положение о конфликте интересов работников
Государственного бюджетного учреждения дополнительного
образования города Москвы
«Детская музыкальная школа имени Р.М.Глиэра»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа имени Р.М.Глиэра» (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 01.04.2014 № 147 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2016-2017 гг.», Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом профессиональной этики работников учреждения и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа имени Р.М.Глиэра» (далее - учреждение) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. Положение о конфликте интересов - внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Цели и задачи Положения

2.1. Целью Положения является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в учреждении.

2.2. Задачами Положения являются:

- установление порядка выявления и раскрытия конфликта интересов в

- определение основных принципов управления конфликтом интересов в учреждении;
- установление обязанностей и ответственности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

3. Термины и определения

3.1. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий.

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

Личная заинтересованность работника (представителя учреждения) - заинтересованность работника (представителя учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Контрагент - любое российское или иностранное, юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной

международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи со служебным положением, занимаемым этим лицом.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2.2. Обязанность соблюдать Положение также может быть закреплена для физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие Положения нужно включить в текст договоров.

3. Перечень типовых ситуаций конфликта интересов в учреждении

3.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

- педагогический работник учреждения, оказывая услуги участникам образовательных отношений в рамках дополнительных

предпрофессиональных и общеразвивающих программ, оказывает им те же услуги на отделении платных услуг;

- работник учреждения, оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные услуги после работы;

- работник учреждения небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся;

- работник учреждения получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;

- работник учреждения рекламирует участникам образовательных отношений другие учреждения и организации, оказывающие платные услуги;

- работник учреждения рекомендует клиентам учреждения физических лиц, оказывающих платные услуги;

- работник учреждения 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 учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

- работник учреждения 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.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1. Работники учреждения имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения. Такая частная деятельность работников, а также имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения могут нанести серьезный ущерб интересам учреждения. Основной задачей

деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

4.2. 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 рисков репутации 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;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращен) учреждением.

5. Порядок раскрытия и возможные способы урегулирования конфликта интересов

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

5.2. В учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

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

5.3. 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.

5.4. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководство учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

5.5. Поступившая информация тщательно проверяется комиссией по противодействию коррупции учреждения (далее - комиссия) с целью

учётом существующих обстоятельств. Более "жесткие" меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5.9. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

5.10. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.11. В целях профилактики конфликта интересов на педагогических работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности распространяются следующие ограничения:

- на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
- на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает в учреждении;
- на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- на использование в личных интересах возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений.

6. Определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1. Должностными лицами, ответственными за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- директор учреждения,
- сотрудник кадровой службы,
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе,

лицо, ответственное за противодействие коррупции и иных правонарушений в учреждении.

6.2. Рассмотрение полученной информации при необходимости и целесообразности проводится коллегиально комиссией по противодействию коррупции и иных правонарушений.

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, 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 учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Соблюдение Положения и ответственность

8.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

8.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

8.3. Руководители учреждения обязаны подавать работникам и контрагентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.