Санкт-Петербургское государственное бюджетное

учреждение дополнительного образования

## «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа имени Андрея Петрова»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПРИНЯТО:на общем собрании трудового коллективаСПб ГБУ ДО «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа имени Андрея Петрова»Протокол № 1 от 16.10.2019 |  | УТВЕРЖДАЮ:Директор СПб ГБУ ДО«Санкт-Петербургская детская музыкальная школа имени Андрея Петрова»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Г. Коцарева16.10.2019 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выявлении и регулировании конфликта интересов работников**

**Санкт-Петербургского государственного бюджетного**

**учреждения дополнительного образования**

## «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа имени Андрея Петрова»

1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение о выявлении и регулировании конфликта интересов работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Санкт-Петербургская детская музыкальная школа имени Андрея Петрова» (далее – Положение) разработано на основе:
* Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
* Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции»
	1. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников школы с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может влиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников школы и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.
	2. Данное положение – это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников школы в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.
1. **Основные понятия**

2.1. *Участники образовательных отношений* – обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. *Конфликт интересов работника* – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.3. *Конфликт интересов педагогического работника* - ситуация, при которой 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) несовершеннолетних обучающихся

2.4. 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.

1. **Круг лиц, подпадающих под действие положения**

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

# **Ситуации конфликта интересов**

4.1. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников Школы:

* педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает в школе;
* педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;
* использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
* получение работником школы подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых;
* нарушение работником школы Устава, локальных нормативных актов, общепринятых этических норм;
* иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников школы.
1. **Основные принципы управления конфликтом интересов в школе**

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в школе положены следующие принципы:

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
4. Соблюдение баланса интересов школы и работника при урегулировании конфликта интересов;
5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) школой.
6. **6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта в школе**

6.1. Педагогический работник школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием обращений педагогических работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

6.2. 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 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 педагогическим работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.3. 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.

6.4. 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. 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 школы.

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

* ограничение доступа педагогических работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы педагогических работников;
* добровольный отказ педагогических работников школы 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 педагогических работников школы;
* отказ педагогических работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы;
* увольнение педагогического работника из школы по инициативе работника.
1. **Обязанности работников школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

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

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами школы - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
5. **Ответственность работников школы**

8.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в школе реализуются следующие мероприятия:

* при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников школы, учитываются мнения советов родителей, обучающихся, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
* обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
* обеспечивается информационная открытость школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;
* осуществляется чёткая регламентация деятельности работников локальными нормативными актами школы;
* осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.
	1. В случае возникновения конфликта интересов работники школы незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора школы.
	2. В положенный срок, в случае возникновения конфликта интересов педагогического работника школы, данный вопрос должен быть вынесен на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
	3. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;
	4. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
	5. До принятия решения Комиссии директор школы в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;

8.7. Все работники Школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.