

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной  
организации МБУДО «Детская  
музыкальная школа  
им. Дж. Файзи» Приволжского  
района г. Казани  
(протокол заседания профсоюзного  
комитета № 12 от 31.08.2024)

С.А. Терехина

**ПРИНЯТО**

На общем собрании работников  
МБУДО «Детская музыкальная  
школа им. Дж. Файзи»  
Приволжского района  
г. Казани  
(протокол № 3 от 31.08.2024)

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
МБУДО «Детская музыкальная  
школа им. Дж. Файзи»  
Приволжского района  
г. Казани

Введено в действие приказом  
№ 104-о от 31.08.2024



З.Ф. Семенова

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о конфликте интересов работников**

**МБУДО «Детская музыкальная школа им. Дж. Файзи»  
Приволжского района г.Казани**

## 1. Общеположения

1.1. Положение о конфликте интересов работников (далее – Положение) МБУДО «Детская музыкальная школа имени Джаудата Файзи» (далее - Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

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

1.3. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

## 2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения независимо от уровня занимаемой им должности и на физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

## 3. Основные понятия

3.1. *Участники образовательных отношений* - учащиеся, родители (законные представители) учащихся, педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность.

3.2. *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, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами учащегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся.

3.3. *Личная заинтересованность педагогического работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей - возможность получения педагогическим 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.

## 4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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 репутационных рисков 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. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника**

5.1. В Учреждении выделяются условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

5.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же учеников;
- педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников;
- использование личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников Учреждения.

5.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- участие педагогического работника в наборе (приёме) учеников;
- сбор финансовых средств на нужды класса, Учреждения;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих учеников;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

## **6. Ограничения, налагаемые на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности**

6.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника в Учреждении, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.2. На педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же учеников;
- запрет на занятия репетиторством с учениками, которых он обучает;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учеников за исключением случаев и порядка, предусмотренных (или) согласованных с Советом Учреждения, предусмотренным уставом

мУчреждения;

- запретнаиспользованиеисличнойзаинтересованностьювозможностейродителей(законных представителей)учеников и иных участниковобразовательныхотношений;

- запретнаполучениепедагогическимработникомподарковиныхуслуготродителей(законныхпредставителей)учениковзаисключениемслучаевипорядка,предусмотренныхи(или)согласованныхСоветомУчреждения,родительскимикомитетамиклассов.

6.3. ПедагогическиеработникиУчрежденияобязанысоблюдатьустановленныеп.6.2.

настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты,установленныелокальниминормативными актамиУчреждения.

## **7. ПорядокраскрытияконфликтаинтересовработниковУчреждения**

7.1. ПроцедурараскрытияконфликтаинтересовдоводитсядосведениявсехработниковУчреждения.

7.2. Устанавливаютсяследующиевидыраскрытияконфликтаинтересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытисведенийоконфликтеинтересовприназначениинановуюдолжность;
- разовое раскрытие сведенийпомеревозникновенияситуацийконфликта интересов.

7.3. Раскрытисведенийоконфликтеинтересовосуществляетсявписьменномвиде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов вустнойформеспоследующейфиксациейвписьменномвиде.Должностнымлицом,ответственным заприемсведенийовозникающих(имеющихся)конфликтах интересов, является уполномоченный работодателем, ответственныйзапрофилактикукоррупционныхнарушений.

7.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотренияпредставленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившаяинформациядолжнабытьтщательнопроверенауполномоченнымнаэтодолжностным лицом с целью оценки возникающих для Учреждениярисковивыборанаиболееподходящейформыурегулированияконфликтаинтересов.В итогеэтойработыУчреждениеможетприйтиквыводу,чтоситуация,сведенияокоторойбылипредставленыработником,неявляется

конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способахурегулирования.

## **8. Порядокпредотвращенияиурегулированияконфликтаинтересовпедагогическихработниковприосуществленииими профессиональной деятельности**

8.1. Случаивозникновенияупедагогическогороботникаличнойзаинтересованности,котораяприводитилиможетпривестикконфликтуинтересов,предотвращаютсяи(или)урегулируютсявцеляхнедопущенияпричинениявредазаконныминтересаминыхучастниковобразовательныхотношений.

8.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогическогороботникавУчрежденииреализуются следующиемероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативныхактов,затрагивающих праваучащихсяи работников Учреждения, учитывается мнениеСовета Учреждения,атакжевпорядкеивслучаях,котрыепредусмотренытрудоымзаконодательством,представительных органов работников (при наличии такихпредставительных органов);
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализациивсехпринимаемыхрешений,висполнениикоторыхзадействованыпедагогическиеработникииныеучастникиобразовательныхотношений;
- обеспечиваетсяинформационнаяоткрытостьУчреждениявсоответствиистребованиямидейству

ющего законодательства;

- осуществляется чёткая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учащихся,
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

8.3. Педагогические работники Учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.4. Учреждение может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, 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 или 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 интересов самой организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

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

8.6. 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 Учреждения.

8.7. С целью предотвращения конфликта интересов все педагогические работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции педагогических работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.8. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции педагогического работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

8.9. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии Учреждения по урегулированию конфликта интересов педагогических работников.

8.10. Решение комиссии Учреждения по урегулированию конфликта

интересов педагогических работников 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.

8.11. Решение комиссии Учреждения по урегулированию конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.12. До принятия решения комиссии Учреждения по урегулированию конфликта интересов педагогических работников руководитель Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникновения конфликта интересов для участников образовательных отношений.

8.13. Руководитель Учреждения, 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.

## **9. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

9.1. Положениями устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9.2. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов путём ежегодного заполнения декларации конфликта интересов, которая носит конфиденциальный характер.

## **10. Ответственность**

10.1. Ответственным лицом в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор Учреждения.

10.2. Ответственно лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников:

- утверждает Положение о конфликте интересов в Учреждении;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции педагогических работников;
- организует информирование педагогических работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов педагогического работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнению;

- организует контроль за состоянием работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

10.3. В Учреждении не допускается ведение неофициальной отчетности и использование поддельных документов. С целью обеспечения надёжности и достоверности финансовой отчетности Учреждения и соответствия деятельности Учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов предусмотрено проведение внутреннего контроля ведения бухгалтерского учёта и составления бухгалтерской отчетности и аудит деятельности Учреждения.

10.3. Все педагогические работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.