УТВЕРЖДЕНО
Директором МБУ ДО
«Краснотурьинская ДМШ № 1»
_____/ С.М. Шотт
Приказ от 12.10.2026 г. № 03-02/58-О

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников

в муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования
«Краснотурьинская детская музыкальная школа № 1»

(РЕГИСТАЦИОННЫЙ НОМЕР 52)

г. Краснотурьинск
2026 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами РФ и локальными актами МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1» (далее – Школа).

1.2. Цель Положения - установить порядок выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников школы, который может повлиять на объективное и беспристрастное исполнение ими должностных обязанностей, в том числе в отношении обучающихся и их родителей (законных представителей).

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников школы (педагогических, административных, технических), а также на лиц, привлекаемых к деятельности школы по гражданско-правовым договорам.

2. Основные понятия

2.1. **Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает противоречие между его личной заинтересованностью и правами и законными интересами школы, обучающихся, родителей (законных представителей), способное привести к причинению вреда репутации, качеству образовательного процесса или имущественным интересам школы.

2.2. **Личная заинтересованность** - возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, услуг имущественного характера, иных выгод (преимуществ) для себя либо для лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве (супруг/супруга, родители, дети, братья, сестры, а также родители, дети, братья и сестры супруга/супруги).

2.3. **Участники образовательных отношений** - обучающиеся, родители (законные представители), педагогические и иные работники школы.

3. Типичные ситуации конфликта интересов в детской музыкальной школе

3.1. К типичным ситуациям, в которых может возникнуть конфликт интересов, относятся:

3.1.1. Педагогический работник оказывает платные дополнительные образовательные услуги (репетиторство) обучающимся своего класса или группы, либо иным образом совмещает платные и бесплатные занятия с одними и теми же детьми.

3.1.2. Работник участвует в жюри конкурсов, фестивалей, прослушиваний, где выступают его собственные ученики.

3.1.3. Работник принимает подарки, иные имущественные выгоды от родителей (законных представителей) обучающихся либо систематически пользуется услугами родителей в личных целях.

3.1.4. Родственник работника (супруг, ребенок, родитель и т.п.) является обучающимся в школе либо участвует в конкурсных процедурах, оцениваемых работником.

3.1.5. Работник собирает денежные средства с родителей на нужды класса, группы, мероприятия, если это не регламентировано локальными актами школы и не проходит через официальные каналы финансирования.

3.1.6. Работник использует ресурсы школы (помещения, инструменты, оборудование, время) для оказания платных услуг вне утвержденного расписания и без согласования с администрацией.

3.1.7. Работник является учредителем, руководителем, сотрудником организации, оказывающей платные услуги в сфере музыкального образования, конкурирующей с направлениями работы школы.

3.1.8. Иные ситуации, в которых личная заинтересованность работника может повлиять на объективность принимаемых решений и качество образовательного процесса.

4. Принципы управления конфликтом интересов

4.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

4.2. Индивидуальная оценка рисков и последствий для школы в каждом конкретном случае.

4.3. Конфиденциальность процесса раскрытия и урегулирования конфликта интересов.

4.4. Соблюдение баланса интересов школы и работника.

4.5. Защита работника от преследования за своевременное раскрытие конфликта интересов.

5. Обязанности работников

5.1. Работники обязаны:

5.1.1. руководствоваться в своей деятельности интересами школы, не допуская влияния личных интересов, интересов родственников и иных третьих лиц;

5.1.2. избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов;

5.1.3. своевременно раскрывать сведения о возникшем или возможном конфликте интересов;

5.1.4. содействовать урегулированию конфликта интересов, в том числе выполнять решения комиссии и директора школы.

5.2. При приеме на работу, назначении на новую должность, а также при возникновении обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов, работник обязан письменно сообщить о них директору школы или уполномоченному лицу (ответственному за профилактику коррупционных нарушений).

5.3. Допускается первоначальное устное сообщение о конфликте интересов с последующей фиксацией в письменной форме (заявление, уведомление, декларация).

6. Порядок раскрытия и рассмотрения конфликта интересов

6.1. Для рассмотрения вопросов конфликта интересов в школе создается **Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений**. Состав и порядок работы Комиссии утверждаются приказом директора. Председателем Комиссии является директор школы либо назначенное им лицо.

6.2. Поступившие уведомления о конфликте интересов регистрируются в журнале учета, рассматриваются Комиссией в срок не позднее 10 рабочих дней с даты регистрации.

6.3. Комиссия вправе запрашивать у работника дополнительные пояснения, документы, привлекать иных работников школы для объективной оценки ситуации.

6.4. По результатам рассмотрения Комиссия выносит одно из решений:

признать, что конфликт интересов отсутствует;

признать наличие конфликта интересов и предложить меры по его урегулированию;

рекомендовать директору принять дополнительные организационные меры.

6.5. Решение Комиссии оформляется протоколом и доводится до работника и директора школы.

7. Меры по урегулированию конфликта интересов

7.1. В зависимости от характера и степени риска для школы могут применяться следующие меры:

7.1.1. ограничение доступа работника к информации, которая затрагивает его личные интересы;

7.1.2. временное отстранение работника от участия в принятии решений, связанных с конфликтом интересов (например, исключение из состава жюри при участии своих учеников);

7.1.3. пересмотр или изменение должностных обязанностей работника;

7.1.4. отказ работника от личной выгоды, ставшей причиной конфликта;

7.1.5. перевод работника на иную должность или изменение графика работы;

7.1.6. иные меры, позволяющие исключить влияние личной заинтересованности на исполнение обязанностей.

7.2. Выбор меры осуществляется с учетом принципа наименьшего ограничения прав работника при достаточной защите интересов школы и обучающихся.

8. Ограничения для педагогических работников

8.1. Педагогическим работникам запрещается:

8.1.1. оказывать платные образовательные услуги обучающимся своего класса/группы в рамках индивидуальных занятий, если это создает конфликт интересов;

8.1.2. участвовать в составе жюри/экспертных комиссий при оценке выступлений своих учеников;

8.1.3. принимать подарки от родителей, обучающихся стоимостью свыше норм, установленных законодательством и локальными актами школы;

8.1.4. использовать ресурсы школы для оказания платных услуг без официального согласования с администрацией и оформления через кассу/договор школы.

8.2. Совмещение платных и бесплатных занятий с одними и теми же обучающимися допускается только в порядке, установленном локальными актами школы, с обязательным раскрытием информации и исключением конфликта интересов.

9. Ответственность и контроль

9.1. Неисполнение обязанностей по раскрытию и урегулированию конфликта интересов является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в соответствии с ТК РФ.

9.2. Контроль за соблюдением Положения осуществляет директор школы и Комиссия по урегулированию споров.

9.3. Ежегодно проводится ознакомление работников с Положением под подпись, а также актуализация перечня типовых ситуаций конфликта интересов.

10. Заключительные положения

10.1. Положение утверждается приказом директора школы и вступает в силу с даты издания приказа.

10.2. Изменения и дополнения к Положению оформляются приказом директора и доводятся до сведения всех работников под подпись.

Приложение № 1
к Положению
о конфликте интересов работников
в МБУ ДО «Краснотурьинская детская музыкальная школа № 1»

УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении личной заинтересованности при исполнении служебных (должностных, трудовых) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

_____ _____

Отметка представителя нанимателя (работодателя) об ознакомлении

ФИО, замещаемая должность, специальное звание, чин представителя нанимателя (работодателя)

Зарегистрировано в журнале
№_____ дата _____

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных (служебных, трудовых) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____.

Должностные (служебные, трудовые) обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

_____.

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____.

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (аттестационной комиссии) при рассмотрении настоящего уведомления(нужное подчеркнуть).

_____
(замещаемая должность, специальное звание, классный чин (при наличии) лица, представившего уведомление)

«___»_____ 20__ г. _____ / _____
(подпись) (расшифровка подписи)