Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Краснояружский Центр дополнительного образования»

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТОПротокол № 3 от «9» января 2017 г.общего собрания (конференции) работников МБУДО «Краснояружский ЦДО» | УТВЕРЖДЕНОПриказ № 12 от «9» января 2017 г.   |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о конфликте интересов педагогического работника**

**1**. **Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов педагогического работника муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Краснояружский Центр дополнительного образования» (Далее - Учреждение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48).

1.2. 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) несовершеннолетних обучающихся.

**2. Основные понятия конфликта интересов.**

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие понятия:

* Конфликт интересов педагогического работника Учреждения – 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 обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, т.е. под конфликтом интересов  подразумевается заинтересованность педагогического работника в получении материальной выгоды при выполнении им своей работы.
* Под личной заинтересованностью  понимается возможность получения педагогом при исполнении им должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми педагог связан финансовыми или иными обязательствами.

**3. Конфликт интересов педагогического работника**

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

- педагог ведет занятия и платные занятия у одних и тех же обучающихся;

- педагог получает подарки и услуги;

- педагог собирает деньги на приобретение расходного материала необходимого для работы объединения;

- педагог участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;

- педагог участвует в распределении бонусов для обучающихся;

- педагог небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;

- педагог нарушает установленные в Учреждении запреты и т.д.

3.2. Педагогический работник учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе письменно обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения

устанавливается локальным нормативным актом Учреждения. 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.

3.3. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам Учреждения необходимо следовать «Положению о нормах профессиональной этики педагогических работников» (принято на педагогическом совете Протокол №3 от 11.01.2016 г., утверждено приказом №9 от 11.01.2016 г.).

3.4. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

**4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования**

4.1. Ответственным за приём сведений о возникающих (имеющихся)

конфликтах интересов является должностное лицо Учреждения, ответственное за противодействие коррупции.

4.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным

нормативным актом Учреждения и доводится до сведения всех её работников.

4.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

4.4. Информация о возможности возникновения или возникновении и

конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте

интересов (приложение) в следующих случаях:

 - при приёме на работу;

 - при назначении на новую должность;

 - в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в Учреждение;

 - при возникновении конфликта интересов.

4.5. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной

форме с последующей фиксацией в письменном виде.

**5. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.**

 5.1. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом

Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, и направляется

руководителю Учреждения.

5.2. Руководитель организации рассматривает декларацию о конфликте

интересов, оценивает серьёзность возникающих для организации рисков и, в

случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта

интересов.

5.3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется

руководителем Учреждения и должностным лицом Учреждения,

ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

5.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

 - ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации,

которая может затрагивать его личные интересы;

 - 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

Учреждения;

 - перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую

выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом

интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

 -отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего

конфликт с интересами Учреждения;

 - увольнение работника Учреждения в соответствии со статьёй 80

Трудового кодекса Российской Федерации;

 - увольнение работника Учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

 - иные формы разрешения конфликта интересов.

5.5. По письменной договорённости Учреждения и работника Учреждения,

раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные

формы урегулирования.

5.6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения

конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника

Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в

ущерб интересам Учреждения.

**6. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и**

**урегулированием конфликта интересов.**

 6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих

должностных обязанностей работник Учреждения обязан:

 - руководствоваться интересами Учреждения без учёта своих личных

интересов, интересов своих родственников и друзей;

 - избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту

интересов;

 - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт

интересов;

 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**7. Ответственность.**

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

7.2. Ответственное лицо:

7.2.1. Утверждает:

* Положение о конфликте интересов работников Учреждения (после рассмотрения на общем собрании (конференции) работников;
* иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

7.2.2. Организует:

* информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
* рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при возникновении конфликта интересов работника;
* контроль за состоянием работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.3. Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.