



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУДО «ДДТ»  
Е.Б.Саенко  
Приказ № 01.1-11/2  
от 11.01.2016 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о конфликте интересов педагогического работника МБУДО «ДДТ»

#### 1. Основные положения

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов педагогического работника муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» действует на основании Устава муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» (далее – ДДТ).

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. Конфликт интересов и нормы поведения педагогического работника

2.1 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 осуществляет репетиторство с обучающимися, которых обучает;
- педагог получает подарки и услуги;
- педагог собирает деньги на нужды объединения;
- педагог участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- педагог получает безвыгодные предложения от родителей обучающихся, которых он обучает;
- педагог небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
- педагог участвует в промежуточной и итоговой аттестации собственных детей и т.д.

2.2. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам ДДТ необходимо следовать Положению о внутреннем распорядке дня, кодексу профессиональной этики.

2.3 Педагогический работник ДДТ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе письменно обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функциональные обязанности, которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ДДТ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

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

Администрация ДДТ 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 организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы ДДТ может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

**5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является заместитель директора по УВР.