Приложение №2

к приказу № 196 от 08.07.2016г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В МБОУ ДО ГДДТ г.ШАХТЫ**

**1.Общие положения**

1.1.Настоящее положение (далее Положение) определяет порядок работы в муниципальном бюджетном образовательном учреждением дополнительного образования детей г.Шахты Ростовской области «Городской Дом детского творчества» (далее ГДДТ) по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

* законом Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
* Трудовым кодексом Российской Федерации;
* Методическими рекомендациями по разработке и принятию ГДДТми мер по предупреждению и противодействию коррупции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013г.
* иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

**2.Основные понятия**

2.1.Участники образовательных отношений - учащиеся, их родители (законные представители), работники ГДДТ, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2.Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у 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 учащихся или их родителей (законных представителей).

2.3.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.

**3.Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника**

3.1. В образовательном учреждении выделяют:

* условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;
* условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

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

* педагогический работник ведёт идентичные бесплатные и платные занятия у одних и тех же учащихся;
* педагогический работник занимается платным репетиторством с детьми, которых он обучает;
* педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих учащихся;
* использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учащихся и иных участников образовательных отношений;
* получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) детей.

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

* участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для учащихся;
* иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

**4.Ограничения, налагаемые на работников ГДДТ при осуществлении ими профессиональной деятельности**

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

4.2. На педагогических работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

* запрет на ведение бесплатных и платных идентичных занятий у одних и тех же учащихся;
* запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учащихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным уставом ГДДТ;
* запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учащихся и иных участников образовательных отношений;
* запрет на получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) детей за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным уставом ГДДТ.

4.3. Работники ГДДТ обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами ГДДТ.

**5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности**

5.1. Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в ГДДТ реализуются следующие мероприятия:

* при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учащихся и работников ГДДТ, учитывается мнение коллегиального органа управления, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством;
* обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
* обеспечивается информационная открытость ГДДТ в соответствии с требованиями действующего законодательства;
* осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ГДДТ;
* 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 работника.

5.3. Работники ГДДТ обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.4. Конфликт интересов педагогического работника в случае его возникновения рассматривается на комиссии по регулированию споров между участниками образовательных отношений (далее Комиссия).

5.5. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для ГДДТ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия 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.

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

* ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
* добровольный отказ работников ГДДТ 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;
* отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ГДДТ.

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

5.6. 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 ГДДТ.

5.7. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.8. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.9. До принятия решения Комиссии директор в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

5.10. Директор ГДДТ, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

**6.Основные принципы управления конфликтом интересов в ГДДТ**

6.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГДДТ положены следующие принципы:

* обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
* индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГДДТ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
* конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
* соблюдение баланса интересов организации 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) ГДДТ.

**7.Ответственность**

7.1.В случае несоблюдения Положения о конфликте интересов работники несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.