

Перечень типовых ситуаций конфликтных интересов, отражающих специфику деятельности Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа имени народного артиста СССР Максима Дормидонтовича Михайлова» города Канаш Чувашской Республики

1. Общие положения

1.1. Конфликт интересов педагогического работника МБУ ДО «Детская музыкальная школа им. М.Д. Михайлова» г. Канаш ЧР - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении личной 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 воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, т.е под конфликтом интересов подразумевается заинтересованность педагогического работника в получении материальной выгоды при выполнении им работы.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения преподавателем при исполнении им должностных обязанностей доходов в денежной или натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц ближайшего родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми преподаватель связан финансовыми или другими обязательствами.

1.2. Правовое обеспечение конфликта интересов педагогического работника МБУ ДО «Детская музыкальная школа им. М.Д. Михайлова» г. Канаш ЧР определяется федеральной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в МБУ ДО «Детская музыкальная школа им. М.Д. Михайлова» г. Канаш ЧР является комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2. Возникновение конфликта интересов педагогического работника

2.1. Под определение конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляет возможным.

2.2. Ключевые моменты, в которых возникновение конфликта интересов педагогического работника является наиболее вероятным.

Конфликтная ситуация	Возможные способы ее урегулирования
Работник образовательной организации (далее – ОО) в ходе выполнения трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся	Отстранение работника от принятия того решения, которое является того решения, которое является предметом конфликта интересов

его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность	
Административный работник ОО участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его Личная заинтересованность	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей
Административный работник ОО принимает решение о закупке ОО товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принятие решения о закупке ОО товаров, являющихся результатом интеллектуальной деятельности, с привлечением независимых экспертов
Работник ОО, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с ОО, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом	Рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника
Работник ОО, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ОО, в отношении которого работник выполняет контрольные функции, от обучающихся или их родителей (законных представителей)	Требование работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, призывающих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей
Административный работник ОО использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника	Установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей
Педагогический работник ОО оказывает платные образовательные услуги обучающимся в данной ОО (в т. ч. в качестве индивидуального предпринимателя), не обеспечивая качество обучения в рамках реализации основных образовательных программ	Внутреннее расследование на основании обращения родителей (законных представителей) обучающихся в комиссию по урегулированию споров в части конфликта интересов, учет низких результатов образовательной деятельности в классе при прохождении аттестации на занимаемую должность, а также учет при начислении выплат стимулирующего характера (размера стимулирующей выплаты), дисциплинарное

	взыскание за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей
Администрация ОО, преподаватель (педагогический работник) побуждают родителей к благотворительным пожертвованиям путем посулов и (или) шантажа	Внутреннее расследование на основании обращения родителей (законных представителей) обучающихся в комиссию по урегулированию споров в части конфликта интересов. Фиксация факта побуждения родителей (законных Представителей) обучающихся к благотворительным пожертвованиям путем посулов и (или) шантажа, дисциплинарное взыскание за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей

2.3. В случае возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом директора МБУ ДО «Детская музыкальная школа им. М.Д. Михайлова» г. Канаш ЧР и (или) заместителя директора в письменной форме.

2.4. Директор и (или) заместитель директора, которым стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта Комиссией) отстранения преподавателя от занимаемой должности.

3. Рассмотрение конфликта интересов педагогического работника

3.1. Конфликт интересов педагогического работника в случае его возникновения рассматривается на Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБУ ДО «Детская музыкальная школа им. М.Д. Михайлова» г. Канаш ЧР.

3.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов педагогического работника определен Положением о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБУ ДО «Детская музыкальная школа им. М.Д. Михайлова» г. Канаш ЧР.