

муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 16 Красноармейского района Волгограда»
(МОУ Детский сад № 16)

СОГЛАСОВАНО

с учетом мнения профсоюзного комитета
протокол от «23» декабря 2022г.
председатель профсоюзного комитета

 М.А. Жиленкова

УТВЕРЖДАЮ

заведующий МОУ Детский сад № 16
Красноармейского района Волгограда

Н.А. Богомолова

«23» декабря 2022г.

приказ № 165-ОД



РАССМОТРЕНО

на педагогическом совете
протокол от «23» декабря 2022г.

Положение № 25
о конфликте интересов педагогического работника

1. Общие положения

- 1.1. Положение о конфликте интересов педагогического работника МОУ Детский сад №16 разработано в соответствии с Федеральными законами «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. ФЗ-№273 и «О противодействии коррупции» от 25.12.2008г. ФЗ-273 с целью определения ситуации, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
- 1.2. Конфликт интересов педагогического работника – 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 воспитанников, родителей (законных представителей), т.е. под конфликтом интересов подразумевается заинтересованность педагогического работника в получении материальной выгоды при выполнении им своей работы.
- 1.3. 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.
- 1.4. Правовое обеспечение конфликта интересов педагогического работника определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций является Комиссия по вопросам урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- 1.5. При возникновении ситуации конфликта интересов педагогического работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.
- 1.7. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
- 1.8. Действие положения распространяется на всех работников образовательного учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Возникновение конфликта интересов педагогического работника

2.1. Под определение конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых педагогический работник может оказаться

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

- получение подарков и услуг;
- сбор денег на нужды группы, детского сада;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад;
- небезвыгодные предложения педагогу от родителей (законных представителей);
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение установленных в МОУ запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.

2.3. В случае возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом руководителя образовательного учреждения и/или старшего воспитателя в письменной форме.

2.4. Руководитель учреждения, когда ему 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, в порядке, установленном законодательством.

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

3.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами образовательного учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

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

4.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательного учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

4.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

4.4. Соблюдение баланса интересов образовательного учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

4.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) образовательным учреждением.

5. Рассмотрение конфликта интересов педагогического работника

5.1. Конфликт интересов педагогического работника в случае его возникновения рассматривается на Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

5.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов педагогического работника определен Положением о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

5.3. Комиссия 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из образовательного учреждения 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.