

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида №8 «Солнышко»

ПРИНЯТО
На собрании трудового коллектива
Протокол № 2
от «04» февраля 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 38-ОД
от «04» февраля 2021 г

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
педагогического работника
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №8 «Солнышко»

г. Бердск, 2021г.

1. Общие положения

- 1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в *(далее Положение)* разработано и утверждено в целях предотвращения конфликта интересов в деятельности работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №8 «Солнышко» *(далее - Организация)* и возможных негативных последствий конфликта интересов для Организации.
- 1.2. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт Организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.3. Конфликт интересов педагогического работника дошкольной образовательной организации (далее – ДОО) – 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) воспитанников, 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.

- 1.4. Правовое обеспечение конфликта интересов педагогического работника ДОО определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в ДОО является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ДОО.
- 1.5. При возникновении ситуации конфликта интересов педагогического работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.
- 1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Организации, в том числе внешних совместителей. Положение вступает в силу с момента принятия собрания трудового коллектива, утверждения приказом заведующего ДОО. Действует до принятия нового.

2. Возникновение конфликта интересов педагогического работника ДОО

- 2.1. Под определение конфликта интересов в ДОО попадает множество конкретных ситуаций, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей. В Приложении 1 к настоящему Положению содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов
- 2.2. Ключевые моменты, в которых возникновение конфликта интересов педагогического работника является наиболее вероятным:
 - получение подарков и услуг;
 - сбор денег на нужды группы, ДОО;

- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих воспитанников;
 - небезвыгодные предложения педагогу от родителей воспитанников, педагогом, чьей группы он является;
 - небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
 - нарушение установленных в ДОО 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 заведующего ДОО и/или методиста в письменной форме.
- 2.4. Заведующий и/или методист 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 педагога от занимаемой должности.

3. Рассмотрение конфликта интересов педагогического работника ДОО

- 3.1. Конфликт интересов педагогического работника в случае его возникновения рассматривается на Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ДОО.
- 3.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов педагогического работника определен Положением о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ДОО.
- 3.3. Все педагогические работники дошкольного образовательного учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Типовые ситуации конфликта интересов

1. Работник Организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.
Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.
2. Работник Организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.
Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (*его подчиненного*) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
3. Работник Организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Организацией, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.
Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.
4. Работник Организации принимает решение о закупке Предприятием товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.
Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.
5. Работник Организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.
Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.
6. Работник Организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.
Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.
7. Работник Организации принимает решения об установлении (*сохранении*) деловых отношений Организации с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.
Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

- 8.** Работник Организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.
- 9.** Работник Организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Организации, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (*его подчиненного*) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
- 10.** Работник Организации уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Организации с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.
- 11.** Работник Организации 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.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.