

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
муниципального образования г.Краснодар
«Центр развития ребенка – детский сад № 127 «Мозаика»

ПРИНЯТО:
Советом
МАДОУ МО г. Краснодар
«Центр - детский сад №127»
Протокол № 4
от « 20 » апреля 2022



ПОЛОЖЕНИЕ

**о конфликте интересов и порядке действий сотрудника (педагогического работника) при наличии признаков конфликта интересов и порядка информирования работодателя о возникновении конфликта интересов
МАДОУ МО г.Краснодар «Центр - детский сад № 127»**

I. Общие положения.

1.1. Положение о конфликте интересов и порядке действий сотрудника (педагогического работника) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Краснодар «Центр развития ребенка - детский сад № 127 «Мозаика» (далее – Учреждение) разработано (далее – Положение) в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации в целях определения ситуации, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращения конфликта интересов в деятельности сотрудников Учреждения и возможных негативных последствий.

II. Основные понятия.

2.1. Участники образовательных отношений: воспитанники, родители (законные представители), сотрудники Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. Конфликт интересов сотрудника Учреждения – ситуация, при которой у сотрудника (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 сотрудником (педагогическим работником) профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, т.е. под конфликтом интересов подразумевается заинтересованность сотрудника (педагогического работника) в получении материальной выгоды при выполнении им своей работы.

2.3. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения сотрудником (педагогическим работником) при исполнении им должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, либо другой материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства (третьих лиц), а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник Учреждения связан финансовыми или иными обязательствами.

2.4. Правовое обеспечение конфликта интересов сотрудника (педагогического работника) определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в Учреждении является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.5. При возникновении ситуации конфликта интересов сотрудника (педагогического работника) должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

2.6. Для предотвращения конфликта интересов сотрудникам (педагогическим работникам) необходимо руководствоваться Кодексом этики и служебного поведения сотрудников Учреждения.

2.7. Данное Положение вступает в силу с момента его принятия, согласования с Председателем первичной профсоюзной организации Учреждения и утверждения приказом заведующего.

III. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов сотрудника (педагогического работника).

3.1. Под определение конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых сотрудник (педагогический работник) может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей.

3.2. В дошкольном образовательном учреждении выделяют:

- ✓ условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов сотрудника (педагогического работника);
- ✓ условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов сотрудника (педагогического работника);

3.3. Ключевые моменты, при которых возникновение конфликта интересов сотрудника (педагогического работника) является наиболее вероятным:

- ✓ получение подарков и услуг от родителей (законных представителей) воспитанников;
- ✓ сбор денежных средств с родителей (законных представителей) на нужды группы, Учреждения;
- ✓ участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих воспитанников;
- ✓ выгодные предложения от родителей (законных представителей) воспитанников, чьей группы он является;
- ✓ корыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
- ✓ нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.

3.4. В случае возникновения у сотрудника (педагогического работника) личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом заведующего Учреждения и/или старшего воспитателя в письменной форме.

IV. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов сотрудника (педагогического работника) при осуществлении им профессиональной деятельности.

4.1. Заведующий Учреждения, узнав о возникновении у сотрудника (педагогического работника) личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта Комиссией по урегулированию споров) отстранения сотрудника (педагогического работника) от занимаемой им должности.

4.2. Заведующий Учреждения в трехдневный срок выносит данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

4.3. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

4.4. Решение комиссии по урегулированию споров при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов сотрудника (педагогического работника) может быть обжаловано в установленные законодательством Российской Федерации порядке.

4.5. Заведующий Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

V. Ответственность.

5.1. Заведующий Учреждения является ответственным лицом за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов между участниками образовательных отношений.

5.2. Заведующий Учреждения:

✓ утверждает Положение о конфликте интересов и порядке действий сотрудника (педагогического работника);

✓ утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на сотрудников (педагогических работников) при осуществлении ими профессиональной деятельности;

✓ утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции сотрудников (педагогических работников);

✓ информирует сотрудников (педагогических работников) о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

✓ организует рассмотрение соответствующих вопросов на Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

✓ организует контроль за состоянием работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов сотрудников (педагогических работников) при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.3. Все сотрудники (педагогические работники) Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.