

ПРИНЯТО:
педагогическим советом
Протокол № 2 от 03.09.2015



ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов педагогического работника

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок работы по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликтов интересов, возникающих у работников МКДОУ № 225 в ходе выполнения профессиональной деятельности.

Положение разработано в соответствии:

- Указом Президента Российской Федерации от 11.04.2014 № 226 «О национальном плане противодействия коррупции на 2014-2018 годы»;
- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральным законом от 12.01.1996г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Приказом департамента образования администрации города Кирова от 18.03.2014 № 7-289 «Об утверждении плана мероприятий по минимизации «бытовой» коррупции в МОУ города Кирова, подведомственных департаменту образования администрации города Кирова на 2014-2016 годы».

1.2. В ст.2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дано понятие конфликта интересов педагогического работника.

Конфликт интересов педагогического работника – ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности заинтересованностью и интересами обучающегося (воспитанника), родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (воспитанников).

1.3. К ситуации конфликта интересов педагогического работника относится запрет ч. 2 ст. 48 Федерального закона № 273-ФЗ на осуществление индивидуальной педагогической деятельности в отношении обучающихся той организации, где педагог работает, если это ведёт к конфликту интересов.

Ситуации, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

- получение подарков и услуг;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием;
- небезвыгодные предложения педагогу от родителей воспитанников, является;
- небескорыстное использование возможностей родителей (зависимых от воспитанников);
- нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.;
- воспитатель ведет занятия и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- воспитатель «обменивается» с коллегами слабоуспевающим воспитанником;
- воспитатель получает подарки и услуги;
- воспитатель собирает деньги на нужды группы, Учреждения;
- воспитатель участвует в жюри конкурсных мероприятий с участием;
- воспитатель небескорыстно использует возможности родителей воспитанников;
- воспитатель нарушает установленные в садике запреты и т.д.

II. Порядок работы по выявлению, урегулированию и предотвращению конфликта интересов педагогического работника

2.1. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в Учреждении является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2. При возникновении ситуации конфликта интересов педагогического работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

2.3. Работа по управлению конфликтом интересов в МКДОУ № 1 должна осуществляться на следующих принципах:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации в каждом конфликте интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, если он своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

- состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях;
- являются кредиторами этих граждан.

Указанные организации или граждане должны отвечать одной из сле-

- являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой орган-
 - являются крупными потребителями товаров (услуг), прои-
- организацией;

- владеют имуществом, которое полностью или частично с-

организацией;

- могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения им-

организации.

2.5. В целях урегулирования конфликта интересов Федеральный зак
ФЗ «О некоммерческих организациях» также устанавливает ряд
некоммерческой организацией сделок, в которых имеют заинтересованнос

- во-первых, до принятия решения о заключении такой сделки заин-

сообщить о наличии заинтересованности органу управления некоммерческ
надзора за ее деятельностью;

- во-вторых, такая сделка должна быть одобрена органом у-

организацией или органом надзора за ее деятельностью.

В противном случае сделка может быть признана недействительной.

2.6. Работники МКДОУ № 225 обязаны в связи с раскрытием и
интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении св-

руководствоваться интересами организации – без учета своих личных
родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые м-

интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт ин-

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

2.7. В случае возникновения у педагогического работника личной
приводит или может привести к конфликту интересов, он вправе
руководство МКДОУ № 225 в письменной форме.

Заведующий, которому стало известно о возникновении у педагог
заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту
меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов,
период рассмотрения конфликта Комиссией по урегулированию с
образовательных отношений) отстранения педагога от занимаемой должнос

Кроме того, педагогический работник вправе письменно об
урегулированию споров между участниками образовательных отноше
функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудни
или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Ко

2.11. Способы разрешения конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая затрагивает интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (с его участием) в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые оказываются под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личное участие в деятельности организации противоречит функциональным обязанностям;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов в организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его должностным обязанностям в организации.

2.12. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МКД, в котором выявлен конфликт интересов, могут быть найдены иные способы разрешения конфликта интересов.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов необходимо учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что реализация этого интереса причинит ущерб интересам организации.

2.13. Данное Положение вступает в силу с момента принятия педагогическим советом МКДОУ № 225 и утверждения приказом заведующего МКДОУ № 225. Действует до отмены.