



**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 68 «Золотой петушок» г. Йошкар-Олы»
(МБДОУ «Детский сад № 68 «Золотой петушок»)**

424028, Российская Федерация, Республика Марий Эл, город Йошкар-Ола,
улица Строителей, дом 17 б, эл. почта: zolotoipetushok68@yandex.ru

Факс 8(8362) 73-11-63, ОКПО: 02844475 ОГРН: 1161215056573 ИНН/КПП: 1215210761/121501001

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДЕНО

педагогическим советом
МБДОУ «Детский сад № 68
«Золотой петушок»
Протокол от 26.02.2021 г. № 3

приказом МБДОУ «Детский
сад № 68 «Золотой петушок»
от 26.02.2021 № 51/1 - ОД

**ПОЛОЖЕНИЕ № 9
о конфликте интересов педагогического работника
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 68 «Золотой петушок» г. Йошкар-Олы»
(МБДОУ «Детский сад № 68 «Золотой петушок»)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок работы по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликтов интересов, возникающих у педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 68 «Золотой петушок» (далее – Учреждение) в ходе выполнения ими профессиональной деятельности. Положение разработано в соответствии с Федеральным Законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях оптимизации взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника.

1.2. В ст. 2 Федерального Закона от 29.12.2012 г. № 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 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 обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

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.

1.3. Данное Положение вступает в силу с момента принятия педагогическим советом Учреждения и утверждения приказом заведующего Учреждения. Действует до принятия нового.

**2. Возникновение конфликта интересов
педагогического работника Учреждения**

2.1. Участниками конфликта могут быть:

- Администрация (Заведующий, заведующий хозяйством);
- Педагоги, воспитатели;
- Родители (законные представители).

2.2. К ситуации конфликта интересов педагогического работника относится запрет согласно ч. 2 ст. 48 Федерального Закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» на осуществление индивидуальной педагогической деятельности в отношении обучающихся той организации, где педагог работает, если это ведет к конфликту интересов.

Ситуации, в которых возникновение конфликта интересов педагогического работника является наиболее вероятным:

- получение подарков и услуг;
- сбор денег на нужды группы, Учреждения;
- 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 Учреждении запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.;
- педагогический работник, воспитатель ведет занятия и платные кружки у одних и тех же воспитанников;
- педагогический работник, воспитатель осуществляет репетиторство с воспитанниками, которых обучает;
- педагогический работник, воспитатель осуществляет репетиторство во время занятия, других мероприятий и т.д.;
- педагогический работник, воспитатель получает подарки и услуги;
- педагогический работник, воспитатель участвует в формировании списка воспитанников;
- педагогический работник, воспитатель собирает деньги на нужды группы;
- педагогический работник, воспитатель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих воспитанников;
- педагогический работник, воспитатель получает небезвыгодные предложения от родителей воспитанников, которых он обучает;
- педагогический работник, воспитатель небескорыстно использует возможности родителей воспитанников;
- педагогический работник, воспитатель нарушает установленные в Учреждении запреты и т.д.

2.3. Конфликты в дошкольном учреждении и причины их возникновения:

Воспитатель — воспитатель. Причины: личная антипатия, несовпадение точек зрения по профессиональным вопросам, ревность к отношениям с родителями, детьми, ощущение собственной нереализованности.

Старший воспитатель — воспитатель. Причины: недостаточная заинтересованность педагога в реализации образовательных программ и в их результатах, игнорирование воспитателем предложений старшего воспитателя, новых разработок. Отсутствие конструктивной модели взаимодействия старший воспитатель — воспитатель.

Заведующий — старший воспитатель. Разногласия по поводу внедрения различных программ, игнорирование педагогических принципов и взглядов друг друга.

Администрация — воспитатель. Завышенные требования и неадекватная оценка труда. Несоответствие деятельности воспитателя ожиданиям администрации, неудовлетворенность стилем руководства.

Воспитатель — родитель. Разногласия по поводу психологических особенностей ребенка, неадекватного поведения ребенка в группе. Завышенные требования к ребенку, неадекватная оценка способностей ребенка, недостаточное внимание к ребенку.

Родитель — Администрация. Недостаточная осведомленность родителя о деятельности Учреждения, специалистах и их деятельности. Недостаточная информированность администрации о семье.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

3.1 обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

3.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

3.4. соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

3.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

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

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

4.3. Работники ДОО обязаны в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.4. В случае возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он вправе проинформировать об этом руководство Учреждения в письменной форме.

Заведующий, старший воспитатель которому 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 по урегулированию споров между участниками образовательных отношений) отстранения педагога от занимаемой должности.

Кроме того, педагогический работник вправе письменно обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Учреждения. Решение комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в

сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

4.5. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов педагогического работника определен Положением о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения.

4.6. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам Учреждения необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников Учреждения по предотвращению конфликта интересов».

4.7. Учреждение рассматривает представленные сведения и урегулирует конфликт интересов конфиденциально.

4.8. Способы разрешения конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения 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 Учреждения;
- увольнение работника из 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 и т.д.

4.9. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.