

Принято на Общем собрании работников

МБДОУ ДСОВ №12

Протокол № 3 от 10.07.2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении « Детский сад общеразвивающего вида №12 п. Раздольное Надеждинского района»

1. Общее положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано на основании Федерального закона № 273-ФЗ от 2.12.2008 г. « О противодействии коррупции» в редакции от 30 октября 2018 г. Федерального закона 273-ФЗ от 29.12.2012 г « Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 25 июля; с учетом Положения о комиссии по противодействию коррупции в МБДОУ ДСОВ №12, а также Положения о комиссии по урегулированию споров в МБДОУ ДСОВ №12, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Уставом МБДОУ ДСОВ №12.
- 1.2. Данный локальный акт обеспечивает основные понятия, определяет основные принципы управления конфликтами интересов, круг лиц, попадающий под действия положения, условия при которых может возникнуть конфликт интересов, регламентирует порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, ограничения, обязанности и ответственность работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад общеразвивающего вида №12 п. Раздольное Надеждинского района» (далее – МБДОУ ДСОВ №12)
- 1.3. Положение разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов с целом для ДОУ.
- 1.4. Положение служит оптимизации взаимодействия работников и других участников образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника при котором у него при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влечет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников и их родителей (законных представителей).
- 1.5. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ДОУ является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
- 1.6. Правовое обеспечение конфликта интереса работника ДОУ определяется федеральной и региональной нормативной базой . Первым правилом по рассмотрению

конфликтных ситуаций в ДООУ является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

1.7. При возникновении ситуации конфликта интересов работника ДООУ должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

1.8. Положение включает следующие аспекты:

- * цели и задачи положения о конфликте интересов;
- * используемые в положении понятия определения;
- * круг лиц попадающих под действия положения;
- * основные принципы управления конфликтом интересов в ДООУ;
- * порядок раскрытия конфликта интересов работников ДООУ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- * обязанности работников ДООУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- * определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- * ответственность работников ДООУ за несоблюдение настоящего Положения;

1.9. Действия настоящего Положения распространяются на всех работников ДООУ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

2. Основные понятия

2.1. **Конфликт интереса работника** - ситуация, при которой у работника учреждения ДООУ при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей в следствии противоречия между его личной заинтересованностью и интересом другого работника, а также воспитанников родителей или их законных представителей.

2.2. Под личной заинтересованностью работника ДООУ которая влечет или может повлечь на надлежащее исполнение им должностных обязанностей понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов ДООУ положены следующие принципы:

- * обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- * индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДООУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- * конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- * соблюдение баланса интересов ДООУ и работников при урегулировании конфликта интересов;
- * защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ДООУ.

4. Круг лиц, попадающих под действия положения

4.1. Действия настоящего положения распространяются на всех работников ДОУ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица сотрудничающие с ДОУ на основе гражданско – правовых договоров.

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов

5.1. Под определением конфликта интересов в ДОУ попадет множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.

5.2. В ДОУ выделяют следующие условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов

5.2.1. Условия (ситуации) при которых всегда возникает конфликт интересов работника:

- * получение подарков и услуг;
- * педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- * небезвыгодные предложения педагогу* от родителей (законных представителей) воспитанников, педагогом , чьей группы он является;
- * небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
- * сбор финансовых средств на нужды воспитанников от родителей (законных представителей) воспитанников;
- * нарушения установленных в ДОУ запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации и других работников) и т.д.

5.2.2. **Условия (ситуации) , при которых может возникнуть конфликт интересов работника:**

- * участие педагогического работника в наборе (приеме) воспитанников;
- * педагогический работник занимается репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;
- * участие педагогического работника в установлении , определении форм и способов поощрения для своих воспитанников;
- * иные условия (ситуации) , при которых может возникнуть конфликт интересов работника ДОУ;

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

6.1. Случаи возникновения у работника ДОУ личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращается или урегулируется в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений в ДОУ.

6.2. **С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника реализуются следующие мероприятия:**

- * при принятии решений Ю локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и педагогических работников, учитывая мнение Педагогического совета ДОУ;
- * обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений ДОУ;

- * обеспечивается информационная открытость в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации;
- * осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ДООУ;
- * обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в ДООУ;
- * осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников;
- * осуществляются иные мероприятия направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников ДООУ.

6.3. Работник, в отношении которого возник спор, о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров (далее – Комиссия), в функции которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

6.4. Порядок принятия решения Комиссии по урегулированию споров и их исполнения устанавливается локально нормативным актом ДООУ. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.5. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциальности рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ДООУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ДООУ может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие не нуждаются в специальных способах урегулирования.

6.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной, с последующей функцией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный заведующим ДООУ, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

6.7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДООУ. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбирать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными.

6.8. 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 ДООУ.

6.9. Комиссия может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- * ограничение доступа работников ДООУ к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

- * добровольный отказ работников детского сада или их отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказываться под влиянием конфликта интересов;
- * пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников ДОУ ;
- * перевод сотрудников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- * отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДОУ;
- * передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- * увольнение работника из Доу по инициативе работника;
- * увольнение работника по инициативе заведующего ДОУ за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение им или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

6.11. Для предотвращения конфликта интересов работников необходимо следовать « Кодексу этики и служебного поведения работников ДОУ».

6.12. До принятия решения Комиссией заведующий в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникающего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

6.13. Решение Комиссии по противодействию коррупции в ДОУ при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

6.14. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7. Ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.1. в целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций) , при которых всегда возникает конфликт интересов работников ДОУ, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников ДОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.2. На педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- * запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом МБДОУ ДСОВ №12;
- * запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;
- * запрет на занятия репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;

* запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом МБДОУ ДСОВ №12.

7.3 Педагогические работники МБДОУ ДСОВ № 12 обязаны соблюдать данные ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения.

8 Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулировании конфликта интересов

8.1 Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

* при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами детского сада- без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

* своевременно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

* эффективно содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов в МБДОУ ДСОВ № 12.

8.2 Работники МБДОУ ДСОВ №12 обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.3 В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме заведующего МБДОУ ДСОВ № 12.

8.4 Заведующий МБДОУ ДСОВ № 12 в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8.5 Решение Комиссии по урегулированию споров при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

9. Ответственность

9.1 Ответственным лицам в ДОУ за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является заведующий ДОУ.

9.2. Ответственное лицо в ДОУ за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников

* утверждает настоящее Положение;

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

* утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;

* организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

* при возникновении конфликта интересов работников организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в ДОУ;

* организует контроль состояния работы в ДОУ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

9.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия согласно пункта 7.1. части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

9.4. Все работники ДОУ несут ответственность за соблюдение настоящего положения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. Заключительные положения.

10.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников ДОУ и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего.

10.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке предусмотренном п. 10.1. настоящего Положения.

10.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

С Положением ознакомлены: