

Согласовано
Председатель ПК
МБДОУ №19 с.Зеркальное
А.М. Щербакова



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ №19
с.Зеркальное
С.К. Рак
Приказ от 20.12.2019 №-93а

ПОЛОЖЕНИЕ

О конфликте интересов работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №19» с.Зеркальное

Кавалеровского муниципального района Приморского края

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №19» с.

Зеркальное (далее - ДОУ) (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33, глава 5 статьи 47, 48) и Федерального закона №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (статья10).

1.2. Положение разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ДОУ.

1.3. Положение - это внутренний документ ДОУ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникшего у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2. Основные понятия.

2.1. *Участники образовательных отношений* - обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. *Конфликт интересов работника* - ситуация, при которой личная заинтересованность руководителя или работника муниципального учреждения влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, при которой возникает или может возникнуть противоречие между его личной заинтересованностью и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.

2.3. Под *личной заинтересованностью* понимается возможность получения руководителем или работником учреждения, при исполнении должностных обязанностей, доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды.

2.4. Личная заинтересованность может возникать в тех случаях, когда выгоду получает или может получить определенный круг лиц. К числу таких лиц относятся члены семьи руководителя (работника учреждения) (родители, супруги, дети, братья, сестры, родители и дети супругов, супруги детей). В случае возникновения у руководителя или работника ДОУ личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом представителя нанимателя в письменной форме.

2.5. Под указанные определения конфликтов интересов попадают следующие ситуации, в которых руководитель или работник может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей – выполнение иной оплачиваемой работы, получение подарков и услуг, имущественные обязательства и судебные разбирательства, взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения и другие.

3. Круг лиц, попадающий под действие положения.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ДОУ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в ДОУ

Работа по управлению конфликтом интересов в ДОУ основывается на следующих принципах:

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

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ДОУ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

5.1. В ДОУ возможно установление различных видов раскрытия конфликта интереса в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. Работники ДОУ обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, в соответствии с Порядком уведомления о возможном конфликте интересов и способов его урегулирования в ДОУ (утвержденный приказом заведующего от 24.12.2019 №132-а) и настоящим Положением.

5.3. Работники ДОУ вправе обратиться в Комиссию по урегулированию конфликта интересов в ДОУ (далее - Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием сообщений сотрудников, определение наличия или отсутствия конфликта интересов и принятие решений (Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов ДОУ, утвержденное настоящим приказом от 24.12.2019 №132-а)

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.

5.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) является специалист по кадрам, уполномоченный

работодателем. Полученное сообщение, специалистом по кадрам направляется председателю Комиссии.

5.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. 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 ДОУ.

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

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДОУ;
- увольнение работника из ДОУ по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка т.е за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

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.

5.7. Для предотвращения конфликта интересов работников ДОУ необходимо следовать «Кодексу работника ДОУ по предотвращению конфликта интересов».

6 . Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

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 ДООУ - 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.

7. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в ДООУ реализуются следующие мероприятия:

7.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников ДООУ, учитывать мнение Совета родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников;

7.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

7.3. Обеспечивается информационная открытость ДООУ в соответствии с требованиями действующего законодательства;

7.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ДООУ;

7.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

7.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучаемых и профессиональных достижениях педагогов;

7.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;

7.8. В случае возникновения конфликта интересов работники ДООУ незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя ДООУ. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников;

7.9. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на

рассмотрение Комиссии ДОУ по урегулированию конфликта интересов между участниками образовательных отношений;

7.10. Решение Комиссии ДОУ по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений 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;

7.11. Решение Комиссии ДОУ по урегулированию конфликта интересов между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

7.12. До принятия решения Комиссии ДОУ по урегулированию конфликта интересов между участниками трудовых, а также образовательных отношений руководитель ДОУ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;

7.13. Все работники ДОУ несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.