

Положение о конфликте интересов работников МБДОУ «Илекский детский сад «Теремок»

1. Общие положения

Положение о конфликте интересов работников МБДОУ «Илекский детский сад «Теремок» (далее –

Положение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для ДОУ).

Положение о конфликте интересов работников учреждения – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и регулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указом Президента Российской Федерации от 11 апреля 2014 года №226 «О национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего положения распространяется на всех работников МБДОУ «Илекский детский сад «Теремок» (вне зависимости от уровня занимаемой им должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные понятия

Участники – воспитанники дошкольного учреждения, родители (законные представители) воспитанников, посетители учреждения, работники ДОУ.

Конфликт интересов работника ДОУ – ситуация, при которой у работника 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 вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников.

Под личной заинтересованностью работника ДОУ, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

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

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

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

ВДОУ выделяют:

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

К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников воспитательных отношений;
- получение работником подарков и иных услуг, кроме цветов и канцелярии от родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников ДОУ.

К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- участие работника в наборе (приёме) воспитанников;
- сбор финансовых средств в пользу ДОУ;
- участие работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.
- получение работником подарков и иных услуг, кроме цветов и канцелярии от родителей (законных представителей) воспитанников

6. Ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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

На работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников
- Работники учреждения обязаны соблюдать установленные п. 6.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами ДОУ.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работников Учреждения

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.
- Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначально раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодатель, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

ДОУ берет на себя обязательство конфиденциально рассмотреть представленные сведения и урегулирование конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов,

как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

8. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников воспитательных отношений.

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников ДОУ, учитывается мнение собрания работников ДОУ, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех

принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники отношений;

- обеспечивается информационная открытость ДОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ДОУ;

- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством предоставления муниципальных услуг;

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

Работники учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

ДОУ 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 ДОУ 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 работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, несвязанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из организации по инициативе работника.

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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов 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 учреждения.

С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать

бэтомвписьменнойформеуруководителяДОУ.Данноеобязательствоотражаетсявдополненииикдолжностнойинструкцииработникаособлюденииограниченийприосуществленииимпрофессиональнойдеятельности.

РуководительДОУвтрёхдневныйсроксдня,когдаему сталоизвестнооконфликтеинтересовработника,обязанвынестиданныйвопроснарассмотрениеисобранияработниковДОУ.

Решение по вопросу урегулирования конфликта интересов работников,является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки,предусмотренныеуказанным решением.

Решение по вопросу урегулирования конфликта интересов работников,можетбытьобжаловановустановленномзаконодательствомРоссийскойФедерациипорядке.

До принятия решения по вопросу урегулирования конфликта интересовработниковруководительДОУвсоответствииисдействующимзаконодательствомпринимаетвсе необходимыемерыпоне допущениювозможных негативных последствий возникшего конфликта интересов дляработников.

Руководитель учреждения, когда ему стало известно о возникновении уработника личной заинтересованности, которая может привести к конфликтуинтересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке,установленном законодательством.

9. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированиемконфликтаинтересов

Положениемустанавливаютсяследующиеобязанностиработниковвсвязисраскрытием иурегулированиемконфликтаинтересов:

- припринятиирешенийподеловымвопросамивыполнении своихтрудовых обязанностей руководствоваться интересами ДОУ - без учета своихличныхинтересов,интересовсвоих родственниковидрузей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могутпривестик конфликтуинтересов;
- раскрыватьвозникший(реальный)илипотенциальныйконфликтинтересов;
- содействоватьурегулированиювозникшегоконфликтаинтересов.

Работникобязанраскрытьинформациюокаждомреальномилипотенциальномконфликтеинтересовпутьмежегодногозаполнениядекларацииконфликтаинтересов,котораяноситконфиденциальныйхарактер.

10. Ответственность

Ответственнымлицомвучрежденииизорганизациюработыпопредотвращениюиурегулированиюконфликтаинтересовработниковприосуществлении ими профессиональной деятельности является руководительучреждения.

Ответственноелицоорганизациюработыпопредотвращениюиурегулированиюконфликтаинтересов работников:

- утверждаетПоложениеоконфликтеинтересоввУчреждении;
- утверждаетиныелокальныенормативныеактыповопросамсоблюденияограничений,налагаемыхнапедагогическихработниковприосуществленииимипрофессиональнойдеятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкцииипедагогических работников;
- организуетинформированиеработниковоналагаемыхограниченияхприосуществленииимипрофессиональной деятельности;
- привозникновенииконфликтаинтересовработникаорганизуетрассмотрение соответствующих вопросов на Совете учреждения по вопросуурегулированияконфликта интересов работников;
- организует контроль за состоянием работы в ДОУ по предотвращениюиурегулированию конфликта интересов работников при осуществлении имипрофессиональнойдеятельности.

Все работники учреждения несут ответственность за соблюдениенастоящего Положения в соответствии с законодательством РоссийскойФедерации.