

Принято
общим собранием
МБДОУ «ЦРР – Детский сад № 14»
протокол № 3
«29» ноября 2022 г.

1
Утверждено
приказом заведующего
МБДОУ «ЦРР – Детский сад № 14»
от «29» ноября 2022 г. № 299
Т.Н. Порошина



Положение о конфликте интересов работников в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – Детский сад № 14»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников МБДОУ «ЦРР – Детский сад № 14» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников Учреждения, при котором у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанника, родителей (законных представителей) воспитанников.

1.3. Типичными ситуациями конфликта интересов, в которых именно работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются следующие:

- педагог «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- педагог осуществляет репетиторство с воспитанниками, которых обучает;
- педагог осуществляет репетиторство во время занятий, вне группового мероприятия и т.д.;
- работник получает подарки и услуги;
- педагог участвует в формировании списка группы;
- педагог собирает деньги на нужды группы;
- педагог участвует в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- педагог небескорыстно использует возможности родителей воспитанников;
- работник Учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу

организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения;

- работник нарушает установленные в Учреждении запреты и др.

1.4. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации.

1.5. Положение - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

II. Основные понятия

2.1. Участники образовательных отношений - воспитанники, родители воспитанников или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2 Конфликт интересов работника - 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 другого работника, а также обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.

2.3. Под личной заинтересованностью работника, 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.

III. Круг лиц, попадающий под действие Положения

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

IV. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

4.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

4.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

4.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

V. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

5.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является руководитель Учреждения.

5.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя Учреждения обращения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

5.3. Письменное обращение работника Учреждения передается в Комиссию по урегулированию конфликта интересов, в течении двух рабочих дней.

5.4. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге проведенной работы Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.5. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. При принятии решения о выборе определенного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

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

- ограничение доступа работников к определенной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников Учреждения или их 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 работников Учреждения;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

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.

5.7. Для предотвращения конфликта интересов работников Учреждения

необходимо следовать Кодексу профессиональной этики работников данного Учреждения.

VI. Ограничения, налагаемые на работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности

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

6.1. Запрет на занятия репетиторством с воспитанниками, которых он обучает в Учреждении;

6.2. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Учреждения;

6.3. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;

6.4. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников.

VII. Обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

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

7.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

7.3. Раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;

7.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

VIII. Ответственность работников Учреждения

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

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

8.2. Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

8.3. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;

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

8.5. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучаемых;

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

8.7. В случае возникновения конфликта интересов работники незамедлительно обязаны проинформировать об этом в руководителя Учреждения;

8.8. Состав, полномочия и порядок работы устанавливаются Положением о

комиссии по урегулированию конфликта интересов в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – Детский сад № 14».

8.9. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1 к Положению о конфликте интересов

(наименование должности представителя нанимателя (работодателя))

(ФИО)от _____
(ФИО, должность работника учреждения, контактный телефон)

Обращение о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (*нужное подчеркнуть*).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____.

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____.

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____.

Лицо, направившее
сообщение _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее
сообщение _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)