

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Детский сад №26
«Почемучка» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профкома
МАДОУ Детский сад №26
 М.В.Мишина

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МАДОУ Детский сад №26
 С.Л.Хачева
Приказ № 122 - 20Д от 21.08.2020г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ
И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
В Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении
Детский сад №26 «Почемучка» городского округа
город Октябрьский Республики Башкортостан**

Рассмотрено и принято
на Общем собрании работников
Учреждения
протокол № 2 от 24.07.2020г

Рассмотрено и принято
на Совете родителей
протокол № 1 от 21.08.2020г.

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее – Положение) в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Детский сад №26 «Почемучка» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (Редакция от 13.07.2015г.), Федеральным законом от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации, и иными действующими нормативными актами.

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

1.3. Положение о конфликте интересов устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

2. Основные понятия

2.1. Участники образовательных отношений – несовершеннолетние обучающиеся (далее - воспитанники), родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся (далее – родители (законные представители), работники.

2.2. Конфликт интересов работников – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и деловой репутации Учреждения.

2.3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять 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 третьих лиц.

3. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

3.1. Работники обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

3.2. Работники обязаны уведомить в порядке, определенном работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

3.3. Работодатель, если ему стало известно о возникновении у Работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

3.4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения работника, являющегося стороной

конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

3.5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является работник осуществляются путем отвода или самоотвода указанного лица в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.6. Непринятие лицом, работником настоящего Федерального закона, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение указанного лица в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

- признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;
- законность;
- неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

5.1. В Учреждении выделяют:

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

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

- работник ведет бесплатные и платные занятия у одних и тех же воспитанников;
- работник занимается репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;
- работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;
- получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников в дошкольном образовательном Учреждении.

5.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов работников относятся следующие:

- участие работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников;

- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

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

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

6.2. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- педагог ведет образовательные услуги в рамках образовательной программы дошкольного образования, финансируемой из средств местного и муниципального бюджета и дополнительные, в том числе платные образовательные услуги у одних и тех же воспитанников;
- педагог осуществляет репетиторство с воспитанниками, которых обучает на занятиях;
- педагог получает подарки и услуги;
- педагог собирает деньги на нужды группы, Учреждения;
- педагог участвует в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- педагог получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) воспитанников, которых он обучает и воспитывает и (или), у которых является воспитателем;
- педагог небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) воспитанников;
- педагог нарушает установленные в Учреждении запреты и т.д.

6.3. Работники Учреждения обязаны соблюдать установленные ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

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

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

7.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в Учреждении, учитывается мнение совета родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, органов управления Учреждением:

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения, должностными инструкциями работника;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях воспитанников;

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

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

7.4. Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать «Кодексу профессиональной и служебной этики работников Учреждения».

7.5. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, 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.

7.6. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

7.7. До принятия решения комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений заведующий Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

7.8. Руководитель Учреждения обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

8. Обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Образовательного 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.

9. Ответственность

9.1. Работники за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. Ответственным лицом в Учреждения за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель Учреждения:

- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- организует контроль за состоянием работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

При возникновении конфликта интересов работников организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее положение вводится в действие с момента утверждения заведующим ДОУ.

10.2. Срок действия данного Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

10.3. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется в установленном Уставом порядке.

10.4. Утверждение Положения с изменениями и дополнениями заведующего ДОУ осуществляется после принятия Положения решением общего собрания работников ДОУ, общим родительским собранием.

10.5. Копии настоящего положения размещаются на официальном сайте ДОУ в сети Интернет.

10.1. Настоящее постановление вступает в силу с момента его принятия.
10.2. Срок действия настоящего постановления по окончании срока действия которого не продлевается.
10.3. Настоящее постановление и его исполнение подлежат контролю и надзору со стороны органов государственной власти.
10.4. Установлено, что в случае неисполнения настоящего постановления должностными лицами, ответственными за исполнение настоящего постановления, взыскание взыскивается в пользу казны Российской Федерации.
10.5. Настоящее постановление подлежит опубликованию на официальном сайте ДОУ в сети Интернет.

Протшуровано и
пронумеровано
в 11 листов
Зав. № 1
Шилова Н.А.