Принято
решением общего собрания
МБДОУ № 313
протокол от 25.04.2022 № 2

Утверждено
приказом от 26.04.2022 года № 37
Заведующий МБДОУ № 313
_____ О.П. Жолобова

ПОЛОЖЕНИЕ
об урегулировании конфликта интересов в МБДОУ № 313

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-дону «Детский сад № 313» (далее Учреждение).
1.2. Положение о конфликте интересов — это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
1.3. Конфликт интересов — это ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).
1.4. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и контрагентов, сотрудничающих с Учреждением на договорной основе.

2. Основные принципы управления конфликтом в Учреждении

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:
2.1.1.Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
2.1.2.Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
2.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.
2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

3.1. В Учреждении выделяют следующие условия:
3.1.1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника.

3.1.2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.
3.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:
3.2.1. Педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия, направленные на повышение качества достижений воспитанника, у одних и тех же воспитанников.
3.2.2. Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников.
3.2.3. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений.
3.2.4. Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников.
3.2.5. Нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников Учреждения.
3.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:
3.3.1. Участие педагогического работника в наборе (приеме) воспитанников.
3.3.2. Сбор финансовых средств на нужды воспитанников по доверенности родителей (законных представителей) воспитанников.
3.3.3. Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников.
3.3.4.Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

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

4.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника и Учреждения, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.
4.2. На педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:
4.2.1. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией учреждения.
4.2.2. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений.
4.2.3. Запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией Учреждением, предусмотренных уставом учреждения.
4.3.Не рекомендуется педагогическим работникам ведение бесплатных и платных занятий, направленных на повышение качества достижений дошкольников, у одних и тех же воспитанников.
4.4. Педагогические работники учреждения обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, и запреты, установленные локальными нормативными актами учреждения.

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

5.1. Случаи возникновения у педагогического работника 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 в Учреждении.
5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в Учреждении реализуются следующие мероприятия:
5.2.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников учреждения учитывается мнение общего собрания учреждения.
5.2.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в учреждении.
5.2.3. Обеспечивается информационная открытость учреждении в соответствии с требованиями действующего законодательства.
5.2.4.Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами учреждения.
5.2.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в учреждении.
5.2.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников учреждения.
5.2.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в учреждении.
5.3. Педагогические работники учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.
5.4. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме заведующего учреждения.
5.5. Заведующий учреждения в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Рабочей группы по противодействию коррупции в учреждении (далее — Рабочая группа)
5.6. Решение Рабочей группы при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника учреждения, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
5.7. Решение Рабочей группы при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника учреждении, может быть обжаловало в установленном законодательством РФ порядке.
5.8. До принятия решения Рабочей группы заведующий учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений в учреждении.
5.9. Заведующий учреждения, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

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

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:
6.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
6.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
6.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
6.2. 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.

6.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель Рабочей группы.
6.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
6.5. 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.
6.6. В итоге этой работы Учреждение может прийти к следующим выводам:
6.6.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.
6.6.2. Конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:
а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
б) добровольный отказ работника учреждения 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.
в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.
г) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
д) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.
е) увольнение работника из учреждения по инициативе работника.
ж) иной способ разрешения конфликта.
6.7. В каждом конкретном случае, по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
6.8. 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.
6.9. 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.

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

7.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
7.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения — без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
7.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
7.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
7.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.