

Утверждено
приказом МАДОУ детский сад «Росток»
«Об утверждении новой редакции
Положения о выявлении и
урегулировании конфликта интересов в
МАДОУ детский сад «Росток» от
29.12.2022 № 294

Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении
Новоуральского городского округа – детский сад «Росток»
(МАДОУ детский сад «Росток»)
новая редакция

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МАДОУ детский сад «Росток» (далее Положение) устанавливает порядок предотвращения, выявления и урегулирования конфликтов интересов работников МАДОУ детский сад «Росток» (далее- учреждение)

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273 - ФЗ "О противодействии коррупции;
- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ " Об образования в Российской Федерации»;
- Методическим рекомендациям по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- Уставом МАДОУ детский сад «Росток».

1.3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом МАДОУ детский сад «Росток», основной целью которого является установление порядка 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 и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

2. Цели и задачи

2.1. Целями настоящего Положения являются:

- предотвращение конфликта интересов в трудовой деятельности работников учреждения;
- своевременное выявление и урегулирование конфликта интересов в трудовой деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения;

- координирование взаимодействия педагогических работников учреждения с другими участниками образовательных отношений.

2.2. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников учреждения на реализуемые ими трудовые функции принимаемые деловые решения.

3. Термины и определения

3.1. Конфликт интересов – 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).

3.2. Личная заинтересованность работника (представителя учреждения) – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в п. 3.1 настоящего Положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в п. 3.1 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3.3. Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического 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 педагогическими работниками профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (пункт 33 статьи Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

3.4. Родственники и члены семьи - родители и дети, дедушки, бабушки и внуки, полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры; усыновители, усыновленные; двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей), племянники; супруги (муж, жена); братья, сестры, родители и дети супругов и супруги детей.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении 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 урегулирование;
- 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 учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

5.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, 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.

5.3. 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.

5.4. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является председатель комиссии по противодействию коррупции.

5.5. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.6. 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

5.7. В итоге этой работы учреждение 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.

5.8. Учреждение 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 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника.

5.9. 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.

5.10 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.

6. Условия (ситуации) конфликта интересов работников учреждения

6.1. Учреждение устанавливает следующие условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников учреждения:

6.1.1. Работник учреждения в ходе выполнения своих должностных (трудовых) обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решений, которые являются предметом конфликта интересов.

6.1.2. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, например, принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

- перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

6.1.3. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в учреждении, имеющего деловые отношения с учреждением, намеревающегося установить такие отношения или являющейся ее конкурентом, например, работник учреждения, ответственный за закупку материальных ценностей, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков и заинтересованным лицом одного из потенциальных поставщиков является родственник работника учреждения.

Возможны способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

- рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

6.1.4. Работник учреждения принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможны способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6.1.5 Работник получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом, например, работник учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары организации, которая является поставщиком учреждения.

Возможны способы урегулирования:

- рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг;
- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов

- изменение трудовых обязанностей работника.

6.1.6. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможны способы урегулирования:

- рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- установление правил поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/ принятия дорогостоящих подарков.

6.1.7. Работник учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможны способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6.1.8 Работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможны способы урегулирования: установление правил поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей или известной в связи с выполнением трудовых отношений.

6.2. Иные ситуации и их возможные способы урегулирования определяются учреждением по мере их возникновения.

7.Условия (ситуации) конфликтов интересов педагогических работников учреждения

7.1. В учреждении определяются следующие условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника:

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

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

- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников;
- сбор денежных средств на нужды педагогического работника, группы, учреждения;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников учреждения.

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

- педагогический работник оказывает платные образовательные услуги воспитанникам учреждения, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

8. Конфликт интересов педагогического работника

8.1 Возникновение конфликта интересов педагогического работника (противоречие между личным интересом и профессиональной обязанностью) является наиболее вероятным в следующих случаях:

- получение подарков и услуг;
- сбор денег на нужды группы и/или учреждения;
- участие в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- предложения, предполагающие выгоду работнику от родителей воспитанников, педагогом чьей группы он является;
- небескорыстное использование работником возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
- передача третьим лицам и использование персональной информации относительно воспитанников и работников учреждения.

8.2 Педагогический работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

8.3 В случае возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом заведующего детским садом или директора МАДОУ детский сад «Росток» в письменной форме.

8.4 Заведующий детским садом, которому стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

8.5 Конфликт интересов работника в случае его возникновения рассматривается Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия).

8.6 Комиссия создается в МАДОУ детский сад «Росток» из равного числа родителей (законных представителей) воспитанников, работников детского сада, в котором возник конфликт интересов, работников Управления МАДОУ детский сад «Росток».

Утверждение персонального состава Комиссии и назначение ее председателя и секретаря оформляется приказом по учреждению.

8.7 Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

8.8 Заявитель может обратиться в Комиссию в течение 10 дней со дня возникновения конфликта интересов. Комиссия в соответствии с полученным заявлением, заслушав мнения обеих сторон, принимает решение об урегулировании конфликта интересов.

8.9 Конфликтная ситуация рассматривается в присутствии заявителя и ответчика.

8.10 Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются председателем комиссии и секретарем.

8.11 Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов при наличии не менее 2/3 состава Комиссии.

8.12 Рассмотрение заявления должно быть проведено в течение 10 дней со дня его поступления.

9. Обязанности работников

в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

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

10. Соблюдение Положения и ответственность

10.1. Соблюдение настоящего Положения является обязанностью всех работников учреждения независимо от занимаемой должности (выполняемой работы).

10.2. Неисполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

10.3. В определенных обстоятельствах неисполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой применение к работнику мер гражданско-правового, административного или уголовного преследования.