

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения


«Детский сад №295»

городского округа Самара

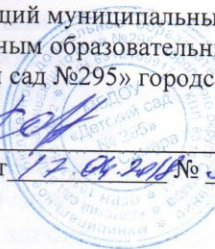
протокол от 16.04.2018 № 1

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным учреждением
«Детский сад №295» городского округа
Самара


К.Б.Коротина

Приказ от 17.04.2018 № 38



**Положение
об урегулировании конфликта интересов работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида №295» городского округа Самара**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение урегулировании конфликта интересов работников (далее – Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №351» городского округа Самара (далее – Бюджетное учреждение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

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

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

2. Основные понятия

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

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад №295»
городского округа Самара
протокол от _____ № _____

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным учреждением
«Детский сад №295» городского округа
Самара

_____ К.Б.Коротина
Приказ от _____ № _____

**Положение
об урегулировании конфликта интересов работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида №295» городского округа Самара**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение урегулировании конфликта интересов работников (далее – Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №351» городского округа Самара (далее – Бюджетное учреждение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

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

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

2. 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 воспитанников, родителей воспитанников или их законных представителей.

2.3. *Личная заинтересованность работника* – возможность работника при исполнении ими должностных обязанностей получения доходов в денежной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обстоятельствами.

3. Круг лиц, попадающий под действие положения

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Бюджетного учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности. Обязанность соблюдать Положение также распространяется и на физических лиц, сотрудничающих с Бюджетным учреждением на основе гражданско - правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включать в текст договоров.

4. Конкретные ситуации конфликта интересов

4.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Бюджетного учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными для всех категорий работников являются следующие:

за оказание услуги берет деньги у участников образовательных отношений, минуя установленный порядок приема денег у участников образовательных отношений;

оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные услуги после работы;

небескорыстно использует возможности участников образовательных отношений Бюджетного учреждения;

получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;

рекламирует участникам образовательных отношений организации, которые оказывают какие-либо платные услуги;

рекомендует участникам образовательных отношений физических лиц, оказывающих какие-либо платные услуги;

в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Бюджетного учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

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.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Бюджетном учреждении положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Бюджетного учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов Бюджетного 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) в Бюджетном учреждении.

5. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов

5.1. В Бюджетном учреждении 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.

5.2. В случае возникновения конфликта интересов работники Бюджетного учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме заведующего Бюджетного учреждения.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке. Допускается первоначальное 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 работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Бюджетного учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.3. Работник Бюджетного учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию конфликта интересов (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 Бюджетного учреждения.

5.4. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Бюджетное учреждение может прийти к следующим выводам:

ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

конфликт интересов имеет место.

5.5. При установлении конфликта интересов Комиссия может использовать различные способы его разрешения, в том числе:

ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

добровольный отказ работников Бюджетного 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 Бюджетного учреждения;

перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Бюджетного учреждения;

увольнение работника из Бюджетного учреждения по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Бюджетного учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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 Бюджетного учреждения.

До принятия решения Комиссией заведующий Бюджетного учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

5.7. Решение Комиссии является обязательным для всех работников, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

6. Обязанности работников

в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. Устанавливаются следующие обязанности работников Бюджетного учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Бюджетного 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.

7. Действия по предотвращению возникновения конфликта интересов

7.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Бюджетном учреждении реализуются следующие мероприятия:

при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников Бюджетного учреждения, учитывать мнение Совета Бюджетного учреждения, 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 педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

обеспечивается информационная открытость Бюджетного учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Бюджетного учреждения;

осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

Для предотвращения конфликта интересов работникам Бюджетного учреждения необходимо следовать правилам, установленным локальным

нормативным актом Бюджетного учреждения «Кодекс этики и служебного поведения работников».

8. Ответственность

8.1. Все работники Бюджетного учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

8.3. Заведующий Бюджетного учреждения и его заместители обязаны подавать работникам и участникам образовательных отношений пример законопослушного и этичного поведения, активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

8.4. Бюджетное учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников, ожидает, что настоящие и будущие работники и участники образовательных отношений будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с Бюджетным учреждением.

9. Другие положения

9.1. Бюджетное учреждение гарантирует, что ни один работник не будет привлечен к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Бюджетного учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

9.2. Бюджетное учреждение не несет никакой ответственности за действия работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.