

ПРИНЯТО

Общим собранием работников Учреждения

Протокол № 1 от 11.12. 2018г.



ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Карабашского детского сада общеразвивающего вида №1 «Рябинушка»
Бугульминского муниципального района Республики Татарстан

1. Общие положения

1.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Карабашского детского сада общеразвивающего вида №1 «Рябинушка» Бугульминского муниципального района Республики Татарстан (далее – Учреждение) (является одним из ключевых моментов предотвращения коррупционных правонарушений).

1.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) Учреждением принято положение о конфликте интересов.

1.3. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов Учреждения (далее - положение) включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтов интересов в Учреждении;
- порядок раскрытия конфликта интересов работников Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение интересов к рассмотрению этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

2. Круг лиц, попадающих под действия положения

Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

3.1. В основу работы по управлению конфликтов 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.

3.2. Работники не должны допускать ситуацию, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Конфликт интересов – ситуация, при которой 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

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

- Педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия, направленные на повышение качества достижений воспитанника, у одних и тех же воспитанников.
- Педагогический 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 Учреждения.

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

- Участие педагогического работника в наборе (приеме) воспитанников.
- Сбор финансовых средств на нужды воспитанников по доверенности родителей (законных представителей) воспитанников.
- Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников.
- Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

3.2.3. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника и Учреждения, устанавливаются следующие ограничения, налагаемые на педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности:

- Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с Заведующей Учреждением.
- Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей Родителей и иных участников образовательных отношений.
- Запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от Родителей, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с Заведующей Учреждением, предусмотренных настоящим Уставом.

3.2.4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

3.3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

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

3.5. В случае возникновения конфликта руководителем учреждения создается комиссия по урегулированию конфликта интересов. В состав комиссии входят не более 4 человек из членов трудового коллектива.

3.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что 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. 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

3.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.