

Рассмотрено и принято
на общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ д/с № 6 «Теремок»
Протокол № 1 от 30.12.2021г.

Утверждено:
Заведующий МБДОУ
д/с № 6 «Теремок»
 Ахметзянова Р.Р.
Приказ № 104 от 30.12.2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 6 «Теремок» муниципального района
Давлекановский район Республики Башкортостан

1. Общие положения

Настоящее Положение о конфликте интересов работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 6 «Теремок» муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан (далее – ДОУ) разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 года.

Целью Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей (осуществление полномочий).

1.1. Под конфликтом интересов педагогического работника понимается 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей), несовершеннолетних обучающихся. Педагогические работники ДОУ не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

1.2. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денежных средств, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником ДОУ, 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 работник ДОУ, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников ДОУ, вне зависимости от занимаемой должности и трудовых обязанностей.

1.4. Положение и изменения к нему утверждаются приказом заведующего и доводятся до сведения всех работников ДОУ в установленном порядке.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов и обязанности работников ДОУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДОУ 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 ДОУ 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 ДОУ 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) ДОУ.

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

2.2.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ДОУ без учета своих личных интересов, интересов лиц, состоящих с работником ДОУ в близком родстве или свойстве, и лиц, связанных с работником ДОУ имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

2.2.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

2.2.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

2.2.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

3.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

3.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

3.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме в адрес лица, указанного в пункте 3.3 Положения (примерная форма уведомления приведена в приложении 1 к Положению). Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменной форме.

3.3. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в ДОУ является заведующий ДОУ.

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

3.5. Рассмотрение поступившей информации о конфликте интересов осуществляется комиссией по противодействию коррупции ДОУ (далее - Комиссия), за исключением информации о возникновении конфликта интересов педагогического работника. Порядок формирования, компетенция и порядок работы Комиссии по противодействию коррупции регулируются Положением о комиссии по противодействию коррупции ДОУ.

Информация о возникновении конфликта интересов педагогического работника рассматривается комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ДОО, регулируется положением о ней.

3.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для ДОО рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является ли возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

3.8. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

3.9.1. добровольный отказ работника 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;

3.9.2. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

3.9.3. пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;

3.9.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;

3.9.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

3.9.6. отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

3.9.7. увольнение работника из ДОО по инициативе работника;

3.9.8. 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.

3.10. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ДОО.

3.11. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4. Заключительные положения

4.1 Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения его приказом заведующего ДОО.

4.2. Положение принимается на неопределенный срок. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Заведующему МБДОУ
д/с № 6 «Теремок»

от _____

(должность, Ф.И.О.)

В соответствии с частью 2 статьи 11 Федерального закона от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов)

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Намереваюсь/не намереваюсь лично присутствовать на заседании комиссии по противодействию коррупции при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть)

К уведомлению прилагаю:

(материалы, подтверждающие обстоятельства возникновения личной заинтересованности или конфликта интересов, либо иные материалы, имеющие отношение к данным обстоятельствам)

_____ 20__ г. _____ / _____ /