

**Положение о конфликте интересов в
Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Верхушутский детский сад №16 «Снежинка»**

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в МБДОУ «Верхушутский детский сад №16 «Снежинка» (далее – Положение, Учреждение) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для Учреждения.

1.3. 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.

1.4. 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 ненадлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.5. 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. Основные принципы управления конфликтом интересов 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).

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

3.1. В Учреждении выделяют следующие условия:

3.3.1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника.

3.3.2. 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 учебных достижений воспитанника, у одних и тех же обучающихся.

3.2.2. Педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает.

3.2.3. Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников.

3.2.4. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений.

3.2.5. Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся.

3.2.6. Нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

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

3.3.1. Участие педагогического работника в приеме обучающихся.

3.3.2. Сбор финансовых средств на нужды обучающихся по доверенности родителей (законных представителей) обучающихся.

3.3.3. Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся.

3.3.4. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

4. 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 занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает.

4.2.2. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией Учреждения, предусмотренным Уставом Учреждения.

4.2.3. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений.

4.2.4. Запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией Учреждения, предусмотренным Уставом Учреждения.

4.3. Не рекомендуется педагогическим работникам ведение бесплатных и платных занятий, направленных на повышение качества учебных достижений обучающихся, у одних и тех же обучающихся.

4.4. Педагогические работники Учреждения обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности

5.1. Случаи возникновения у 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 работника в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

5.2.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Учреждения, учитывается мнение педагогического совета Учреждения.

5.2.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники образовательных отношений в Учреждении.

5.2.3. Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.2.4. Осуществляется четкая регламентация деятельности 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 обучающихся Учреждения.

5.2.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника в Учреждении.

5.3. Работники Учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.4. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан уведомить об этом в письменной форме руководителя Учреждения.

5.5. Руководитель Учреждения, со дня, когда ему поступило уведомление работника о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, незамедлительно направляет такое уведомление в комиссию для рассмотрения и принятия соответствующего решения.

5.6. Комиссия по урегулированию конфликта интересов в Учреждении (далее - комиссия), организует свою работу в соответствии с Положением о комиссии по урегулированию конфликта интересов в Учреждении,

утверждаемым приказом руководителя Учреждения.

5.7. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывают члены комиссии, принявшие участие в ее заседании. Решения комиссии носят рекомендательный характер для руководителя Учреждения.

Протоколы заседаний комиссии хранятся в кабинете руководителя Учреждения.

Решение комиссии может быть обжаловано работником в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

5.8. Руководитель Учреждения, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в том числе в случае установления подобного факта комиссией, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения этого работника от занимаемой должности на период урегулирования конфликта интересов с сохранением за ним денежного содержания на все время отстранения от занимаемой должности.

5.9. В случае непринятия работником мер по предотвращению конфликта интересов руководитель Учреждения после получения от комиссии соответствующей информации может привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

5.10. В случае установления комиссией факта совершения работником действия (бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель комиссии обязан передать информацию о совершении указанного действия (бездействия) и подтверждающие такой факт документы в правоохранительные органы.

5.11. Решение комиссии, принятое в отношении работника, хранится в его личном деле.

6. Порядок урегулирования конфликта интересов, в том числе возможные способы разрешения конфликта интересов

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

6.2. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7. Обязанности работников в связи с урегулированием конфликта интересов

7.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с 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.