

Принято:

общим собранием работников МБДОУ
«Детский сад №32 «Радуга» с. Тюрясево»
протокол № 2 от 27 09 2019 г.



Утверждено:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад №32 «Радуга» с. Тюрясево»

М.Г. Питуганова

Введено в действие приказом

№ 43 от 27 09 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №32 «Радуга» с. Тюрясево Нурлатского муниципального района Республики Татарстан»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 г. №273 – ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом президента Российской Федерации от 22 декабря 2015 №650 «О порядке сообщения лицами, замещающими отдельные государственные должности РФ, должности федеральной государственной службы, и иными лицами при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов», Указом президента РФ от 1 апреля 2016 №147 «О национальном плане противодействия коррупции на 2016-2017 годы» и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №32 «Радуга» с. Тюрясево Нурлатского муниципального района Республики Татарстан» (далее – Учреждение).

1.2. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий Порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов - ситуация при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником которой он является.

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. Основные принципы предотвращения конфликтов в Учреждении

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

2.2. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов

2.3. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.4. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.5. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.6. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

3.1. В Учреждении выделяют следующие условия:

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

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

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

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

3.2.3. Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников.

3.2.4. Нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников Учреждения.

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

3.3.1. Участие педагогического работника в наборе (приеме) воспитанников.

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

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

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. 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.

4.1. На педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

4.1.1. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией Учреждения. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) несовершеннолетних воспитанников и иных участников образовательных отношений.

4.1.2. Запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) несовершеннолетних воспитанников, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией Учреждения, предусмотренных уставом Учреждения.

4.2.4. Запрет на осуществление трудовой деятельности работниками Учреждения в случае близкого родства с иными работниками Учреждения, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

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

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. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

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

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

5.2.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические 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 педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения.

5.2.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в Учреждения.

5.2.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников Учреждения.

5.2.7. Осуществляется отказ в приеме на работу в Учреждение близким родственникам работников Учреждения.

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

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

5.4. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме заведующую Учреждения.

5.5. Заведующий Учреждения в трехдневный срок со дня, когда ей стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязана вынести данный вопрос на рассмотрение

Рабочей группы по противодействию коррупции в Учреждении по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее — Рабочая группа).

5.6. Решение Рабочей группы при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника Учреждения, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.7. Решение Рабочей группы при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника Учреждения, может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

5.8. До принятия решения Рабочей группы заведующий Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений в Учреждении.

5.9. Заведующий Учреждения, когда ей стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязана принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

6.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

6.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

6.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2. 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.

6.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель Рабочей группы.

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

6.5. 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.

6.6. В итоге этой работы Учреждение может прийти к следующим выводам:

6.6.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.6.2. Конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:

а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

б) 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.

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

г) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

д) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.

е) увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

ж) иной способ разрешения конфликта.

6.7. В каждом конкретном случае, по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.8. 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.

6.9. 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.

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

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

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Дата	Подпись
1	Аладина Т.А.	рабочий по стирке и ремонту белья	24.09.192	<i>Аладина</i>
2	Гутенева С.С.	подсобный рабочий	24.09.192	<i>Гутенева</i>
3	Данилова Т.М.	воспитатель	24.09.192	<i>Данилова</i>
4	Копейкина С.А.	повар	27.09.192	<i>Копейкина</i>
5	Матюшкина А.В.	младший воспитатель	24.09.192	<i>Матюшкина</i>
6	Мишина В.П.	младший воспитатель	27.09.192	<i>Мишина</i>
7	Питуганова М.Г.	заведующий	27.09.192	<i>Питуганова</i>
8	Севастьянов В.Р.	сторож	27.09.192	<i>Севастьянов</i>
9	Шайдулина З.М.	сторож	27.09.192	<i>Шайдулина</i>
10	Янаева А.В.	воспитатель	27.09.192	<i>Янаева</i>

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Дата	Подпись
1	Аладина Т.А.	рабочий по стирке и ремонту белья	24.09.192	<i>Аладина</i>
2	Гутенева С.С.	подсобный рабочий	24.09.192	<i>Гутенева</i>
3	Данилова Т.М.	воспитатель	24.09.192	<i>Данилова</i>
4	Копейкина С.А.	повар	27.09.192	<i>Копейкина</i>
5	Матюшкина А.В.	младший воспитатель	24.09.192	<i>Матюшкина</i>
6	Мишина В.П.	младший воспитатель	27.09.192	<i>Мишина</i>
7	Питуганова М.Г.	заведующий	27.09.192	<i>Питуганова</i>
8	Севастьянов В.Р.	сторож	27.09.192	<i>Севастьянов</i>
9	Шайдулина З.М.	сторож	27.09.192	<i>Шайдулина</i>
10	Янаева А.В.	воспитатель	27.09.192	<i>Янаева</i>

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Подпись
1	Алиева Т.А.	работник по работе с родителями	<i>[Handwritten Signature]</i>
2	Утепова С.С.	подсобный рабочий	<i>[Handwritten Signature]</i>
3	Лангунья Т.М.	воспитатель	<i>[Handwritten Signature]</i>
4	Копеева Е.А.	повар	<i>[Handwritten Signature]</i>
5	Мустаева А.В.	младший воспитатель	<i>[Handwritten Signature]</i>
6	Мухомов В.П.	младший воспитатель	<i>[Handwritten Signature]</i>
7	Ибраимова М.Т.	заведующий	<i>[Handwritten Signature]</i>
	Степанов В.Р.	сторож	<i>[Handwritten Signature]</i>
	Шайдулла З.М.	сторож	<i>[Handwritten Signature]</i>
	Дисева А.В.	воспитатель	<i>[Handwritten Signature]</i>



Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью
 № 1 (Мембе) лист 02
 Заведующий
 Муниципального бюджетного дошкольного
 учреждения «Детский сад №32 «Балугта» с.
 Тюрясево Нурайтского муниципального района РТ»
 М.Г. Иштуганова