

Принято:
на общем собрании
Протокол № 3 от 14.02.2021 г.

Утверждено:
Приказом № 16-О от 14.02.2021 г.
Заведующий: В. Копанова



ПОЛОЖЕНИЕ о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников

1. Общие положения

- 1.1. Положение о конфликте интересов работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад №3 «Солнышко» г. Лахденпохья (далее ДОУ) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. и Федерального закона № 273-ФЗ от 25.12.2008 г. «О противодействии коррупции» с целью определения ситуации, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
- 1.2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников ДОУ, в целях выполнения задач при выполнении ими трудовых обязанностей.
- 1.3. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в ДОУ является Комиссия по урегулированию конфликтов интересов работников ДОУ (Приложение №1).
- 1.4. При возникновении ситуации конфликта интересов работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.
- 1.5. Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные понятия

Участники образовательных отношений – воспитанники, родители (законные представители) воспитанников, педагогические работники, организации осуществляющие образовательную деятельность (Приложение №2)

Конфликт интересов педагогического работника – 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 влиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанника, родителей (законных представителей) воспитанника.

Под личной заинтересованностью педагогического работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения педагогическим работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в ДОУ

В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДОУ положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных для ДОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов ДООУ 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) ДООУ.

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

4.1. В ДООУ выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;

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

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

- педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же воспитанников;

- педагогический работник занимается репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;

- 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 педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников;

- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников ДООУ.

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

- участие педагогического работника в наборе (приёме) воспитанников;

- сбор финансовых средств на нужды группы, ДООУ;

- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников;

- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

5. Ограничения, налагаемые на педагогических работников ДООУ при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника в ДООУ, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников ДООУ при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.2. На педагогических работников ДООУ при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же воспитанников;

- запрет на занятия репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с Советом учреждения ДООУ, предусмотренным уставом ДООУ;

- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;

- запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных Советом учреждения ДООУ, родительскими комитетами групп.

5.3. Педагогические работники ДООУ обязаны соблюдать установленные п. 6.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами ДООУ.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работников ДООУ

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДООУ.

6.2. 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;

6.3. 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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии по урегулированию конфликтов интересов работников ДООУ. (далее – председатель Комиссии).

6.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена председателем Комиссии с целью оценки серьезности возникающих для ДООУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ДООУ 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.

7. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических

7.1. 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.

7.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в ДООУ реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников ДООУ, учитывается мнение Совета учреждения ДООУ, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников;

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

- обеспечивается информационная открытость ДООУ в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется чёткая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами ДООУ;

- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников,

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

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

7.4. ДОУ 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 ДОУ 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;

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

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДОУ;

- увольнение работника из организации по инициативе работника.

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

7.6. 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. 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 ДОУ.

7.7. С целью предотвращения конфликта интересов все педагогические работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции педагогических работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.8. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме заведующего ДОУ.

Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции педагогического работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

7.9. Заведующий ДОУ в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии ДОУ по урегулированию конфликта интересов педагогических работников.

7.10. Решение комиссии ДОУ по урегулированию конфликта интересов педагогических работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

7.11. Решение комиссии ДООУ по урегулированию конфликта интересов педагогических работников при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.12. До принятия решения комиссии ДООУ по урегулированию конфликта интересов педагогических работников заведующий ДООУ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

7.13. Заведующий ДООУ, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

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

8.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

9. Ответственность

9.1. Ответственным лицом в ДООУ за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является заведующий ДООУ.

9.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников:

- утверждает Положение по урегулированию конфликтов интересов работников ДООУ;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции педагогических работников;
- организует информирование педагогических работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов педагогического работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию конфликта интересов работников ДООУ;
- организует контроль за состоянием работы Комиссии в ДООУ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

9.3. В ДООУ не допускается ведение неофициальной отчетности и использование поддельных документов. С целью обеспечения надёжности и достоверности финансовой отчетности ДООУ и соответствия деятельности ДООУ требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов предусмотрено проведение внутреннего контроля ведения бухгалтерского учёта и составления бухгалтерской отчетности и аудит деятельности ДООУ.

9.4. Все педагогические работники ДОУ несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение №2
к Положению о выявлении и урегулировании
конфликта интересов работников
в Муниципальном казённом дошкольном
образовательном учреждении детский сад №3
«Солнышко» г.Лахденпохья

Примерный перечень типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работники Организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду им или лицам, являющимся их родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана их личная заинтересованность.

2. Воспитатель — воспитатель. Причины: личная антипатия, несовпадение точек зрения по профессиональным вопросам, ревность к отношениям с родителями, детьми, ощущение собственной нереализованности.

3. Старший воспитатель — воспитатель. Причины: недостаточная заинтересованность педагога в реализации образовательных программ и в их результатах, игнорирование воспитателем предложений старшего воспитателя и требований исполнения поручений, связанных с его непосредственной трудовой функцией. Отсутствие конструктивной модели взаимодействия старший воспитатель — воспитатель.

4. Заведующий — старший воспитатель. Разногласия по поводу внедрения различных программ, игнорирование педагогических принципов и взглядов друг друга.

5. Администрация — воспитатель. Завышенные требования администрации. Несоответствие деятельности воспитателя, неудовлетворенность стилем руководства.

6. Воспитатель — родитель. Разногласия по поводу психологических особенностей ребенка, неадекватного поведения ребенка в группе. Завышенные требования к ребенку, неадекватная оценка способностей ребенка, недостаточное внимание к ребенку. Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников. Сбор финансовых средств на нужды воспитанников по доверенности родителей (законных представителей) воспитанников.

7. Родитель — Администрация. Недостаточная осведомленность родителя о деятельности ДООУ, специалистах и их деятельности. Недостаточная информированность администрации о семье и проблемах с воспитателем и другими работниками ДООУ.

8. Работник-Начальник структурного подразделения. Получение дорогостоящих подарков от своего подчиненного или иного работника Организации, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

9. Работники – Администрация. Использование информации, ставшей известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.