Управление образованием Асбестовского городского округа

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад «Журавушка»» Асбестовского городского округа

|  |
| --- |
|  УТВЕРЖДАЮ:  Заведующий МБДОУ  «Детский сад «Журавушка»» АГО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.А.Холзакова  приказ № 13/1 о/д от «01»04. 2016 г. |

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.А.Тюшева

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ**

**ДЕТСКОГО САДА «ЖУРАВУШКА»»**

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

   1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в МБДОУ«Детский сад «Журавушка» АГО (далее – Положение о конфликте интересов) разработано в соответствии с:

 - законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Работники должны соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе организации.

1.3. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего организацию.

1.4. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений организации.

1.5. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется должностным лицом, ответственным за реализацию Антикоррупционной политики.

**2.ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ**

   2.1. Участники образовательных  отношений  -  воспитанники,   родители (законные представители) воспитанников,   педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность, работники учреждения.

   2.2. Конфликт интересов работника  -  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    работником     профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и  интересами   воспитанника,   родителей   (законных   представителей) воспитанников.

   2.3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения 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. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 Действие положения распространяется на всех работников детского сада вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать Положение также закрепляется и для участников образовательных отношений Учреждения, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

**4. КОНКРЕТНЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ДЕТСКОМ САДУ**

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие.

  4.1. общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников Учреждения:

* за оказание услуги берет деньги у участников образовательных отношений, минуя установленный порядок приема денег у участников образовательных отношений через бухгалтерию Учреждения;
* оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные услуги после работы;
* небескорыстно использует возможности участников образовательных отношений Учреждения;
* получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;
* рекламирует участникам образовательных отношений Учреждения организации, оказывающие любые платные услуги
* рекомендует участникам образовательных отношений Учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
* в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.
* участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
* принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
* использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

4.2. ситуации конфликта интересов для педагогических работников:

  В дошкольной образовательной организации выделяют:

* условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;
* условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

   4.3.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 в дошкольной образовательной организации.

4.4.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, дошкольной образовательной организации;
* 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. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ**

Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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

* обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
* индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
* конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его  урегулирования;
* соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

**6. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

 6.1. Работники дошкольной образовательной организации обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.2. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. В Учреждение установлены следующие виды раскрытия 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.

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.

6.4. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

6.5. Руководитель дошкольной образовательной организации в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии дошкольной образовательной организации по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

 6.6. Решение комиссии дошкольной образовательной организации по урегулированию споров между участниками образовательных отношений 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.

 6.7. Решение комиссии дошкольной образовательной организации по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может  быть  обжаловано   в   установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.8. До принятия решения комиссии дошкольной образовательной организации по урегулированию споров между участниками образовательных отношений руководитель дошкольной образовательной организации в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

6.9. Руководитель дошкольной образовательной организации, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

6.10. По результатам рассмотрения поступившей информации комиссия может прийти к следующим выводам:

ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

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 организации 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.

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

**7. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ**

7.1.Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся)  конфликтах интересов, является заведующий Учреждения.

7.2.Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально.

**8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

8.1. Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

8.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

8.3. Руководитель дошкольной образовательной организации обязан подавать работникам и участникам образовательных отношений пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

 Принято

 на Совете детского сада

Протокол № 2 от «01» апреля 2016г.