

Принято
Решением общего собрания
МБДОУ № 211
Протокол от 10.01.2022 № 1

Утверждено:
приказом от 10.01.2022 года № 34
Заведующий МБДОУ № 211



Порядок уведомления о конфликте интересов в МБДОУ № 211

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок разработан на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» 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 города Ростова-на-Дону «Детский сад № 211» (далее Учреждение).

1.2. Порядок уведомления о конфликте интересов — это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов — это 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 надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.4. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и контрагентов, сотрудничающих с Учреждением на договорной основе.

2. Основные принципы управления конфликтом 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) 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:

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

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

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

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

3.2.5. 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) 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

4.1. 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 членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией учреждения.

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

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

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. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

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

- 5.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
- 5.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
- 5.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 5.2. 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.
- 5.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель Рабочей группы.
- 5.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 5.5. 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.
- 5.6. В итоге этой работы Учреждение может прийти к следующим выводам:
- 5.6.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 5.6.2. 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.
- 5.7. В каждом конкретном случае, по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 5.8. 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.
- 5.9. 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.

6. Обязанности работников в связи с раскрытием конфликта интересов

- 6.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников учреждения в связи с раскрытием конфликта интересов:
- 6.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения — без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
- 6.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
- 6.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
- 6.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

