№ 81-п

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 46 городского округа-город Камышин
(МБДОУ Дс № 46)

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
МБДОУ Дс № 46
протокол № 01 от 09.01. 2019

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ Дс № 46
_____ И.И.Толмачева
09.01.2019

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее положение разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 46 городского округа-город Камышин (далее - Учреждение) в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33, глава 5 статьи 47,48) с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.2. Настоящее положение устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе исполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

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

- работник получает подарки и услуги;
- работник получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) воспитанников группы;
- работник небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) воспитанников;
- работник нарушает установленные в Учреждении запреты и т.д.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско - правовых договоров.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. Участники образовательных отношений - воспитанники, родители воспитанников или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.
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, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также воспитанников, родителей воспитанников или их законных представителей.
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. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:
3.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
3.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
3.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
3.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.
3.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

4. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.
Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.
4.2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. В итоге этой

работы Комиссия 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.
4.3. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
− ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
− добровольный отказ работников Учреждения или их 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 работников Учреждения;
− перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
− отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
− увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.
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.
4.6. Для предотвращения конфликта интересов педагогических работников Учреждения необходимо следовать «Кодексу педагогического работника» (Приложение № 1).

5. ОГРАНИЧЕНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА РАБОТНИКОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

На работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:
5.1. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Учреждения.
5.2. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений.
5.3. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Учреждения.

6. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

6.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
6.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
6.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Учреждении реализуются следующие мероприятия:
7.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников Учреждения, учитывать мнение Управляющего совета, Совета родителей, Общего собрания работников а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов).
7.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники образовательных отношений.
7.3. Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства.
7.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения.
7.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования.
7.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников.
7.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.
7.8. В случае возникновения конфликта интересов работники Учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения.
7.9. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии Учреждения по урегулированию конфликта интересов.
7.10. Решение Комиссии Учреждения по урегулированию конфликта интересов является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
7.11. Решение Комиссии Учреждения по урегулированию конфликта интересов может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
7.12. До принятия решения Комиссии Учреждения по урегулированию конфликта интересов руководитель Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений.
7.13. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерациии.

Приложение № 1

Кодекс педагогического работника

1. Общие положения

1.1. Кодекс педагогического работника (далее – Кодекс) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в Учреждении, улучшения имиджа Учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри детского сада, обеспечения устойчивого развития в современных условиях.
1.2. Кодекс определяет основные принципы взаимодействия участников образовательных отношений, включающие уважительное, вежливое и доброжелательное отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Учреждения.
1.3.Кодекс распространяется на всех педагогических работников Учреждения.

2. Содержание Кодекса

2.1. Личность педагога

2.1.1. Профессиональная этика педагога требует преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.
2.1.2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию.
2.1.3.Для педагога необходимо постоянное развитие, повышение квалификации и поиск эффективных методов работы.

2.2.Ответственность педагога

2.2.1. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической деятельности.
2.2.2. Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

2.3. Авторитет, честь, репутация педагога

2.3.1. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.
2.3.2. Педагог передает молодому поколению национальные, общечеловеческие и культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития детей.
2.3.3. В общении со своими воспитанниками и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен; знает и соблюдает нормы этикета.
2.3.4. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих воспитанниках.
2.3.5. Педагог воспитывает детей на своем положительном примере, избегает морального или нравственного поучения, которые по тем или иным причинам

вызывают сомнение в их этической оправданности, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.
2.3.6. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни.
Выбранный педагогом образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, мешать исполнению профессиональных обязанностей.
2.3.7. Педагог дорожит своей репутацией.

2.4.Общение педагога с воспитанниками

2.4.1. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с воспитанниками, основанный на взаимном уважении.
2.4.2. Педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к воспитанникам должна быть позитивной. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.
2.4.3. Педагог выбирает такие методы работы, которые способствуют формированию у воспитанников положительных черт характера: самостоятельности, инициативности, ответственности, самоконтроля, желание сотрудничать и помогать другим.
2.4.4. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим воспитанникам. Приняв необоснованное оценочное решение в отношении ребенка, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.
2.4.5. При оценке достижений воспитанников педагог стремится к объективности и справедливости.
2.4.6.Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему информацию о воспитанниках, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
2.4.7.Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих воспитанников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.
2.4.8.Педагог не имеет права требовать от родителей (законных представителей) воспитанников вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.
2.4.9.Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников и их родителей (законных представителей).

2. 5. Общение между педагогами

2.5.1. Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.
2.5.2. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.
2.5.3. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

2.5.4. В Учреждения не должно быть места сплетням, интригам, слухам, домыслам. Педагоги Учреждения при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь Учреждения за его пределами, в том числе и в социальных сетях.
2.5.5. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогов об Учреждении за пределами Учреждения, а именно на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который педагог вправе проводить, участвовать за пределами Учреждения.
2.5.6. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной.
Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.
2.5.7. Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

2.6. Взаимоотношения с администрацией

2.6.1. Администрация Учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.
2.6.2. В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет руководитель.
2.6.3. Администрация Учреждения терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык.
Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

2.6.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогов основываются на принципе равноправия.
2.6.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.
2.6.6. Администрация не имеет права скрывать или извращать информацию, способную повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в Учреждении на основе принципов открытости и общего участия.
2.6.7. Педагоги Учреждения уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

2.7. Отношения с родителями (законными представителями)

2.7.3. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) воспитанников.
2.7.4. Отношения педагогов с родителями (законными представителями) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.
2.7.5. На отношения педагогов с воспитанниками не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) Учреждению.

2.8. Академическая свобода и свобода слова

2.8.1. Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации.
2.8.2. При отборе и передаче информации воспитанникам педагог соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

Положение разработала заведующий МБДОУ Дс №46 И.И.Толмачева