

Согласовано
Общим собранием трудового
коллектива ООО «Наш Малыш»
Протокол № 21 от 31.04. 2020

Утверждаю
Директор ООО «Наш Малыш»
В.Д. Кривенко
Приказ № 42 от 31.04. 2020



Положение

о конфликте интересов работников в ООО «Наш Малыш»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в ООО «Наш Малыш» разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. и Федеральным законом №273-ФЗ от 25.12.2008 г. «О противодействии коррупции», с учётом Положения о комиссии по противодействию коррупции в организации, а также Положения о комиссии по урегулированию споров в образовательной организации с целью определения ситуации, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1.2. Данное Положение о конфликте интересов в ООО «Наш Малыш» обозначает основные понятия, определяет основные принципы управления конфликтами интересов, круг лиц, попадающий под действие положения, условия, при которых может возникнуть конфликт интересов, регламентирует порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, ограничения, обязанности и ответственность работников организации.

1.3. Настоящее Положение о конфликте интересов разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликтов интересов в деятельности работников организации, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для образовательной организации.

1.4. Положение о конфликте интересов служит для оптимизации взаимодействия работников образовательной организации с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у него при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников и их родителями (законными представителями).

1.5. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников образовательной организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.6. Правовое обеспечение конфликта интересов педагогических работников образовательной организации определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в образовательной организации является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ООО «Наш Малыш».

1.7. При возникновении ситуации конфликта интересов работника образовательной организации должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

1.8. Положение о конфликте интересов в образовательной организации включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;

- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в образовательной организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником образовательной организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте;
- определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников образовательной организации за несоблюдение настоящего Положения.

1.9. Действие настоящего Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в образовательной организации распространяется на всех работников образовательной организации вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

2. Основные понятия

2.1. Конфликт интересов работников – ситуация, при которой у работника образовательной организации при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей, вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников или интересами другого работника.

2.2. Под личной заинтересованностью работника понимается возможность получения педагогом при исполнении им должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, а также для граждан или организаций, с которыми педагог связан финансовыми или иными обязательствами.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в образовательной организации положены следующие принципы:

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

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

4.1. Под определение конфликта интересов в образовательной организации попадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.

4.2. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интереса работника:

- получение подарков и услуг;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;

- небезвыгодные предложения педагогу от родителей воспитанников, педагогом, чьей группы он является;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
- сбор финансовых средств на нужды воспитанников от родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение установленных в образовательной организации запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.

4.3. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника:

- педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же воспитанников;
- педагогический работник занимается репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;
- участие педагогического работника в наборе (приёме) воспитанников;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников.

6. Ограничения, налагаемые на педагогических работников дошкольной образовательной организации при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника образовательной организации устанавливаются ограничения, налагаемые на работников образовательной организации при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.2 На педагогических работников 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 коллегиальным органом управления, предусмотренным уставом образовательной организации;
- 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 коллегиальным органом управления, предусмотренным уставом образовательной организации.

6.3. Педагогические работники образовательной организации обязаны соблюдать установленные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами образовательной организации.

7. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в образовательной организации

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 в образовательной организации.

7.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов в образовательной организации реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников образовательной организации, учитывается мнение педагогического совета образовательной организации;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость образовательной организации в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами образовательной организации;
- 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.

7.3. Работник образовательной организации, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функции которой входит приём вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

7.4. Порядок принятия решений Комиссии по урегулированию споров и их поступления устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации. 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.

7.5. Комиссия берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьёзности возникающих для образовательной организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы образовательная организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом. Ответственным за приём сведений о возникших (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный заведующим образовательной организации, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

7.7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников образовательной организации. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбирать наиболее мягкую меру урегулирования и возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жёсткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными.

7.8. 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 интересов образовательной организации.

7.9. Комиссия может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные системы его разрешения. В том числе:

- ограничения доступа работников образовательной организации к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

- добровольный отказ работников 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 образовательной организации;
- перевод сотрудников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательной организации;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов в доверительное управление;
- увольнение работника из образовательной организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе заведующего образовательной организацией за совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

7.10. Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договорённости образовательной организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы урегулирования.

7.11. Для предотвращения конфликта интересов работников необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников образовательной организации.

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

7.13. Решение Комиссии по противодействию коррупции в образовательной организации при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

7.14. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8. Ответственность.

8.1 Ответственным лицом в образовательной организации за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов при осуществлении педагогическими работниками профессиональной деятельности является руководитель образовательной организации.

8.2. Ответственное лицо в образовательной организации за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов: педагогических работников:

- утверждает Положение о конфликте интересов в ООО «Наш Малыш»;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;
- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в образовательной организации;

- организует контроль состояния работы в образовательной организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.3. За неприятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия согласно пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ может быть расторгнут трудовой договор.

8.4. Все работники образовательной организации несут ответственность за соблюдение настоящего Положения о конфликте интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на общем собрании работников образовательной организации и утверждается приказом заведующего образовательной организации.

9.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.3. Настоящее Положение принимается на неопределённый срок. Изменения и дополнения к положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 9.1 настоящего Положения.

Сведения о сертификате электронной подписи

Сертификат 01A277AF0068B0E4B44AF3CFDF48CA24B2

Действителен: с 24.08.2023 по 24.11.2024

Владелец: ВАСИЛЬЕВА В.Л., ДИРЕКТОР