

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
профкома МАДОУ д/с № 47  
Кулик Л.В.

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ № 3/к от 29.01.2021  
Заведующая  
Орёл Г.У.

**Положение  
о конфликте интересов работников муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения детский сад № 47  
хутора Прикубанского муниципального образования Славянский район**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 47 хутора Прикубанского муниципального образования Славянский район (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников ДОУ с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников ДОУ, при котором 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 обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Типичными ситуациями конфликта интересов, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются следующие:

- работник получает подарки и услуги;
- воспитатель участвует в формировании списка группы;
- воспитатель собирает деньги на нужды группы, ДОУ;
- воспитатель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих воспитанников;
- воспитатель небескорыстно использует возможности родителей воспитанников;
- работник нарушает установленные в ДОУ запреты и т.п.

1.4. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ДОУ, а

1.1. значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации.

1.2. Настоящее положение - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДООУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

## **II. 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 или 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.

## **III. Круг лиц, попадающий под действие положения**

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

## **IV. Основные принципы управления конфликтом интересов**

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

4.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДООУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

4.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4.4. Соблюдение баланса интересов ДОО и работника при урегулировании конфликта интересов;

4.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ДОО.

## **V. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

5.1. Работник ДОО, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по противодействию коррупции и 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 носит рекомендательный характер.

5.2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. 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. В итоге проведенной 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.

5.3. 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 уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

5.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДОО. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. При принятии решения о выборе определенного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ДОО.

5.5. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:  
– ограничение доступа работников к определенной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

- добровольный отказ работников ДООУ 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 ДООУ;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДООУ;
- увольнение работника из ДООУ по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности ДООУ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.6. Для предотвращения конфликта интересов работников ДООУ необходимо следовать Кодексу профессиональной этики работников данного учреждения.

## **VI. Ограничения, налагаемые на работников ДООУ при осуществлении ими профессиональной деятельности**

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

6.1. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом учреждения;

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

6.5. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников.

## **VII. Обязанности работников ДООУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

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

7.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ДООУ - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

7.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- 7.3. Раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;
- 7.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **VIII. Ответственность работников ДОУ**

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в ДОУ реализуются следующие мероприятия:

8.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников ДОУ, учитывать мнение родительского комитета ДОУ, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, представительных органов работников;

8.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники ДОУ и иные участники образовательных отношений;

8.3. Обеспечивается информационная открытость ДОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства;

8.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ДОУ;

8.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

8.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников;

8.7. Осуществляются мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;

8.8. В случае возникновения конфликта интересов работники незамедлительно обязаны проинформировать об этом заведующего ДОУ;

8.9. Состав, полномочия и порядок работы устанавливаются Положением о Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов работников.

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