

**Принято:**

На общим собранием коллектива

Протокол № 5  
от « 28 » декабря 2018 г.



**Утверждаю:**

Заведующий

МДОУ № 136

А.А. Зиновьева

Приказ от « 28 » 12 2018

## **Положение о конфликте интересов работников**

### **муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада общеразвивающего вида №136 «Умка» г. Сочи**

#### **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада общеразвивающего вида №136 «Умка» г. Сочи (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48). Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 года, иных нормативных правовых актов; Устава муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада общеразвивающего вида №136 «Умка» г. Сочи (далее – МДОУ), в целях выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МДОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.2. Настоящее Положение является локальным актом муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада общеразвивающего вида №136 «Умка», основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникших у работников МДОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.3. Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
- 1.4. Изменения и дополнения в Положение вносятся на заседании Комиссии по противодействию коррупции в МДОУ, принимаются на заседании Общего собрания работников МДОУ и утверждаются приказом руководителя МДОУ.
- 1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками МДОУ и находятся с ней в трудовых отношениях, вне

зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающие с МДОУ на основе гражданско – правовой основе.

1.6. Данное Положение действует до принятия нового.

1.7. Используемые в Положении понятия и определения.

1.7.1. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя МДОУ) и правами и законными интересами МДОУ, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МДОУ, работником которого он является.

1.7.2. **Личная заинтересованность работника (представителя МДОУ)** – заинтересованность работника (представителя МДОУ), связанная с возможностью получения работником (представителем МДОУ) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денежных средств, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.7.3. **Положение о конфликте интересов** – это внутренний документ МДОУ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МДОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МДОУ 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 МДОУ 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 МДОУ 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) МДОУ.

## **3. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в МДОУ**

3.1. Работник МДОУ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (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 МДОУ.

- 3.2. 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.
- 3.3. 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 МДОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы МДОУ 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.
- 3.4. 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.
- 3.5. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МДОУ. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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. 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 МДОУ.
- 3.6. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
  - 3.6.1. Ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
  - 3.6.2. Добровольный отказ работников МДОУ 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;
  - 3.6.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников МДОУ;

- 3.6.4. Перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 3.6.5. Отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МДОУ;
- 3.6.6. Увольнение работника из МДОУ по инициативе работника.
- 3.6.7. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 3.6.8. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основной возникновением конфликта интересов, в доверительное управление;
- 3.6.9. 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.
- 3.7. 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.
- 3.8. 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 интересам МДОУ.
- 3.9. Для предотвращения конфликта интересов работников МДОУ необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников МДОУ детского сада общеразвивающего вида №136 «Умка» г. Сочи

#### **4. Круг лиц, подпадающих под действие положения. Конфликтные ситуации**

- 4.1. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:
  - 4.1.1. Репетиторство с воспитанников, которых обучает;
  - 4.1.2. Получение подарков или услуги;
  - 4.1.3. Работник собирает деньги на нужды МДОУ;
  - 4.1.4. Работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием воспитанников;
  - 4.1.5. Получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) воспитанников, которых он обучает;
  - 4.1.6. Небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и другие;
  - 4.1.7. Нарушение установленных в МДОУ запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников

образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды МДОУ и т.п.)

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

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

- При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МДОУ – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
- Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
- Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
- Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.

5.2. Работник МДОУ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

## **6. Ограничения, налагаемые на работников МДОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности**

6.1. На педагогических работников МДОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- 6.1.1. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом МДОУ;
- 6.1.2. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений.
- 6.1.3. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или Кодексом этики МДОУ.

## **7. Ответственность работников МДОУ**

7.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников МДОУ, учитывать мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

- 7.2. Обеспечить прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- 7.3. Для предотвращения конфликта интересов работникам МДОУ необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников МДОУ.
- 7.4. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом руководителю МДОУ.
- 7.5. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

## **8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов**

- 8.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.