

Принято:
На общем собранием коллектива
Протокол № 1

Утверждаю:
Заведующий МДОУ № 136

от «31» января 2022 г.

А.А. Зиновьева
Приказ от «31» января 2022 г.
№ 17 о/д

Положение
о конфликте интересов работников
муниципального дошкольного образовательного бюджетного
учреждения детского сада общеразвивающего вида №136 «Умка»
муниципального образования городской округ
город-курорт Сочи Краснодарского края

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада общеразвивающего вида №136 «Умка» муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с изменениями от 02.07.2020, 2021 г. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с изменениями от 26.05.2021г., 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» муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (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» муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, 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 находящаяся 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 возникновению 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 ДОУ 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»

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.