

## **Положение о конфликте интересов работников МБДОУ «Илекский детский сад «Теремок»**

### **1. Общие положения**

Положение о конфликте интересов работников МБДОУ «Илекский детский сад «Теремок» (далее –

Положение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для ДОУ).

Положение о конфликте интересов работников учреждения – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и регулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указом Президента Российской Федерации от 11 апреля 2014 года №226 «О национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;

### **2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие настоящего положения распространяется на всех работников МБДОУ «Илекский детский сад «Теремок» (вне зависимости от уровня занимаемой им должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

### **3. Основные понятия**

*Участники* – воспитанники дошкольного учреждения, родители (законные представители) воспитанников, посетители учреждения, работники ДОУ.

*Конфликт интересов работника ДОУ* – 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 воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников.

*Под личной заинтересованностью работника ДОУ*, 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.

### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении**

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его регулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его регулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника при регулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

## **5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника**

ВДОУ выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников воспитательных отношений;
- получение работником подарков и иных услуг, кроме цветов и канцелярии от родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников ДОУ.

К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- участие работника в наборе (приёме) воспитанников;
- сбор финансовых средств в пользу ДОУ;
- участие работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.
- получение работником подарков и иных услуг, кроме цветов и канцелярии от родителей (законных представителей) воспитанников

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

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

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

- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников
- Работники учреждения обязаны соблюдать установленные п. 6.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами ДОУ.

## **7. Порядок раскрытия конфликта интересов работников Учреждения**

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
  - раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
  - разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначально 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 работодатель, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

ДОУ берет на себя обязательство конфиденциально рассмотреть представленные сведения и урегулирование 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 этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов,

как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

## **8. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности**

Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников воспитательных отношений.

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников ДОУ, учитывается мнение собрания работников ДОУ, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех

принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники отношений;

- обеспечивается информационная открытость ДОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ДОУ;

- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством предоставления муниципальных услуг;

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

Работники учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

ДОУ может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника ДОУ или его 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 работника;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, несвязанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из организации по инициативе работника.

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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов 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 учреждения.

С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать

бэтомвписьменнойформеуруководителяДОУ.Данноеобязательствоотражаетсявдополненииикдолжностнойинструкцииработникаособлюденииограниченийприосуществленииимпрофессиональнойдеятельности.

РуководительДОУвтрёхдневныйсроксдня,когдаему сталоизвестнооконфликтеинтересовработника,обязанвынестиданныйвопроснарассмотрениеисобранияработниковДОУ.

Решение по вопросу урегулирования конфликта интересов работников,является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки,предусмотренныеуказанным решением.

Решение по вопросу урегулирования конфликта интересов работников,можетбытьобжаловановустановленномзаконодательствомРоссийскойФедерациипорядке.

До принятия решения по вопросу урегулирования конфликта интересовработниковруководительДОУвсоответствииисдействующимзаконодательствомпринимаетвсе необходимыемерыпоне допущениювозможных негативных последствий возникшего конфликта интересов дляработников.

Руководитель учреждения, когда ему стало известно о возникновении уработника личной заинтересованности, которая может привести к конфликтуинтересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

## **9. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированиемконфликтаинтересов**

Положениемустанавливаютсяследующиеобязанностиработниковвсвязис раскрытием иурегулированиемконфликтаинтересов:

- припринятиирешенийподеловымвопросамивыполнении своихтрудовых обязанностей руководствоваться интересами ДОУ - без учета своихличныхинтересов,интересовсвоих родственниковидрузей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могутпривестик конфликтуинтересов;
- раскрыватьвозникший(реальный)илипотенциальныйконфликтинтересов;
- содействоватьурегулированиювозникшегоконфликтаинтересов.

Работникобязанраскрытьинформациюокаждомреальномилипотенциальномконфликтеинтересовпутьмежегодногозаполнениядекларацииконфликтаинтересов,котораяноситконфиденциальныйхарактер.

## **10. Ответственность**

Ответственнымлицомвучрежденииизорганизациюработыпопредотвращениюи урегулированиюконфликтаинтересовработниковприосуществлении ими профессиональной деятельности является руководительучреждения.

Ответственноелицоорганизациюработыпопредотвращениюиурегулированиюконфликтаинтересов работников:

- утверждаетПоложениеоконфликтеинтересоввУчреждении;
- утверждаетиныелокальныенормативныеактыповопросамсоблюденияограничений,налагаемыхнапедагогическихработниковприосуществленииимипрофессиональнойдеятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкцииипедагогических работников;
- организуетинформированиеработниковоналагаемыхограниченияхприосуществленииимипрофессиональной деятельности;
- привозникновенииконфликтаинтересовработникаорганизуетрассмотрение соответствующих вопросов на Совете учреждения по вопросуурегулированияконфликта интересов работников;
- организует контроль за состоянием работы в ДОУ по предотвращениюи урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении имипрофессиональнойдеятельности.

Все работники учреждения несут ответственность за соблюдениенастоящего Положения в соответствии с законодательством РоссийскойФедерации.