Согласовано:	Утверждаю:
Советом ДОУ	Заведующий МБДОУ д/с о/в № 37
Протокол № от «»20г.	С.Ю. Алескерова
	Приказ № 29 о/д от 09.01.2023 г.

### Положение о конфликте интересов

работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 37 хутора Галицын муниципального образования Славянский район

#### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 37 хутора Галицын 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 Учреждения с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников Учреждения, 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) воспитанников.
- 1.3.Типичными ситуациями конфликта интересов, в которых именно работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются следующие:
  - работник получает подарки и услуги;
  - воспитатель собирает деньги на нужды группы, детского сада;
  - воспитатель небескорыстно использует возможности родителей воспитанников;
  - работник нарушает установленные в детском саду запреты и т.д.
- 1.4. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации.

1.5. Положение - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

### 2. 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 за-интересованность 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 воспитанника, родителей воспитанника или их законных представителей.
- 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.

## 3. Круг лиц, попадающий под действие положения

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданскоправовых договоров.

## 4. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

- 4.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 4.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения 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 Учреждения 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) организацией.

# 5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

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

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

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

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

# 6. Ограничения, налагаемые на работников детского сада при осуществлении ими профессиональной деятельности

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

- 6.1. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;
- 6.2. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников.

# 7. Обязанности работников детского сада 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 учреждения 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.

### 8. Ответственность работников детского сада

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

- 8.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников Учреждения, учитывать мнение Советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
- 8.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники образовательных отношений;
- 8.3. Обеспечивается информационная открытость учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- 8.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами учреждения;
- 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 иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;
- 8.8. В случае возникновения конфликта интересов работники незамедлительно обязаны проинформировать об этом в руководителя учреждения;
- 8.9. Состав, полномочия и порядок работы устанавливаются Положением о Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов работников.
- 8.10. Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.