

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ПК МАДОУ № 232

О.А.Петруевич

Протокол №

от « » 2017г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующая МАДОУ № 232

Л.В.Сметанина

Приказ №

от « » 2017г.

1. В настоящем документе подтверждается то что в трехдневный срок МАДОУ № 232 завершено разработку и утверждение положения о конфликте интересов работников комбинированного вида детского сада.

2. Установлены критерии для определения конфликта интересов, а также порядок его выявления и устранения. Проверять на наличие конфликта интересов должны работники МАДОУ № 232, имеющие право на получение дохода за счет бюджетных ассигнований, а также лица, имеющие право на получение дохода за счет иных источников, независимо от их форм собственности, организаций, в которых они работают, и независимо от их должностных полномочий.

## **Положение о конфликте интересов работников МАДОУ № 232 «Детский сад комбинированного вида»**

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

**1.1.** Настоящее положение разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 232 «Детский сад комбинированного вида» (далее – МАДОУ).

**1.2.** Положение о конфликте интересов - это внутренний документ МАДОУ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников МАДОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

**1.4.** Действие настоящего положения распространяется на всех работников МАДОУ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с МАДОУ на основе гражданско-правовых договоров.

## **II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ В МАДОУ.**

**2.1.** В основу работы по управлению конфликтом интересов в МАДОУ положены следующие принципы:

**2.1.1.** Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

**2.1.2.** Индивидуальное рассмотрение и оценка reputационных рисков для в ДОУ 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 МАДОУ 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) МАДОУ.

## **III. УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ ВОЗНИКАЕТ ИЛИ МОЖЕТ ВОЗНИКНУТЬ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА.**

**3.1.** В МАДОУ выделяют следующие условия:

**3.1.1.** Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогической работника.

**3.1.2.** Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

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

**3.2.1.** Педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия, направленные на повышение качества достижений воспитанника, у одних и тех же воспитанников.

**3.2.2.** Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников.

**3.2.3.** Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений.

**3.2.4.** Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников.

**3.2.5.** Нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников МАДОУ.

**3.3.** К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогической работника, относятся следующие:

**3.3.1.** Участие педагогического работника в наборе (приеме) воспитанников.

**3.3.2.** Сбор финансовых средств на нужды воспитанников по доверенности родителей (законных представителей) воспитанников.

**3.3.3.** Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников.

**3.3.4.** Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

#### **IV. ОГРАНИЧЕНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МБДОУ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

**4.1.** В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника и МАДОУ, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников МАДОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности.

**4.2.** На педагогических работников МАДОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

**4.2.1.** Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией МАДОУ.

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

**4.2.3.** Запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией МАДОУ, предусмотренных уставом МАДОУ.

**4.3.** Не рекомендуется педагогическим работникам ведение бесплатных и платных занятий, направленных на повышение качества достижений дошкольников, у одних и тех же воспитанников.

**4.4.** Педагогические работники МАДОУ обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами МАДОУ.

#### **V. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

**5.1.** Случай возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений в МАДОУ.

**5.2.** С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогической работника в МАДОУ реализуются следующие мероприятия:

**5.2.1.** При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников МАДОУ, учитывается мнение педагогического совета МАДОУ.

**5.2.2.** Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принятых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в МАДОУ.

**5.2.3.** Обеспечивается информационная открытость МАДОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства.

**5.2.4.** Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами МАДОУ.

**5.2.5.** Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в МАДОУ.

**5.2.6.** Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников МАДОУ.

**5.2.7.** Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в МАДОУ.

**5.3.** Педагогические работники МАДОУ обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

**5.4.** В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник немедленно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя МАДОУ.

**5.5.** Заведующая МАДОУ в трехдневный срок со дня, когда ей стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязана вынести данный вопрос на рассмотрение Рабочей группы по противодействию коррупции в МАДОУ по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее - Рабочая группа).

**5.6.** Решение Рабочей группы при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника МАДОУ, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные установленным решением.

**5.7.** Решение Рабочей группы при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника МАДОУ, может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

**5.8.** До принятия решения Рабочей группы заведующая МАДОУ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений в МАДОУ.

**5.9.** Заведующая МАДОУ, когда ей стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязана принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

## **VI. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ МАДОУ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.**

**6.1.** Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МАДОУ. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

**6.1.1.** Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

**6.1.2.** Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

**6.1.3.** Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

**6.2.** 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.

**6.3.** Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель Рабочей группы.

**6.4.** МАДОУ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

**6.5.** Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ДОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.1. В ходе этой работы МАДОУ может прийти к следующим выводам:

6.1.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются интересами и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах разрешения.

6.1.2. Конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:

6.1.2.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

6.1.2.2. Добровольный отказ работника МАДОУ или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов.

6.1.2.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

6.1.2.4. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

6.1.2.5. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МАДОУ.

6.1.2.6. Увольнение работника из МАДОУ по инициативе работника.

6.1.2.7. Иной способ разрешения конфликта.

6.2. В каждом конкретном случае, но договоренности МАДОУ и работника, раскрывшего конфликт интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.3. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» форму 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.

6.4. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов следует учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам МАДОУ.

## VII. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.

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

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

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

7.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

7.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.