

«Согласовано»  
Председатель ПК  
Петрусеви́ч О.А.  
«17» апреля 2024г.

«Утверждаю»  
Заведующая МАДОУ №232  
Л.В.Сметанина  
Приказ №77 от 17.04.2024г

## **Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников МАДОУ № 232 «Детский сад комбинированного вида»**

### **1. Общие положения**

Настоящее положение разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 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 – Учреждение).

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

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 Учреждение, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждение, работником которой он является.

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

### **2. Основные принципы управления конфликтом в МАДОУ**

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

Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждение при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

Соблюдение баланса интересов Учреждение и работника при урегулировании конфликта интересов.

Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждение.

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

В Учреждение выделяют следующие условия:

Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника.

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

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

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

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

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

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

Нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников Учреждение.

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

Участие педагогического работника в наборе (приеме) воспитанников.

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

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

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

### **4. Ограничения, налагаемые на педагогических работников МАДОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности**

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

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

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

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

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 Учреждения, предусмотренных уставом Учреждения.

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

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

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

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

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

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

Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в Учреждении.

Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения.

Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в Учреждении.

Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников Учреждения.

Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в Учреждении.

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

В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения.

Заведующая Учреждения 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 Учреждении по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее - Рабочая группа).

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

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

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

Заведующая Учреждения, 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.

#### **6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МАДОУ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

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 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 Председатель Рабочей группы.

Учреждение 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 этой работы Учреждения может прийти к следующим выводам:

Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.

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

а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

б) добровольный отказ работника Учреждения 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.

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

г) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

д) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.

е) увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

ж) иной способ разрешения конфликта.

В каждом конкретном случае, но договоренности Учреждения 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.

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

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

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - 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.