

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 4 от 13.06.2024г.

С учетом мнения выборного профсоюзного органа

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации
_____ И.И. Рыбина

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МАДОУ «ЦРР – детский сад
«Чебурашка» _____ Н.Н. Коршунова
Приказ № 366-од от 30.08.2024г.

Подписано электронной подписью

Сертификат:
0095EB5138400232D893F9E5BCE92BE6C
Владелец:
Коршунова Наталья Николаевна
Действителен: с 13.12.2024г. по 08.03.2026г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД «ЧЕБУРАШКА»**

1. Общие положения.

1.1. Положение о конфликте интересов в МАДОУ «ЦРР – детский сад «Чебурашка»» разработано на основании Федерального закона № 273-ФЗ от 25 декабря 2008 года «О противодействии коррупции» в редакции от 16 декабря 2019 года; Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 1 марта 2020 года; с учетом Положения о комиссии по противодействию коррупции в МАДОУ «ЦРР – детский сад «Чебурашка»», а также Положения о комиссии по урегулированию споров в МАДОУ «ЦРР – детский сад «Чебурашка»», в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Уставом МАДОУ «ЦРР – детский сад «Чебурашка»» (далее – ДОУ)..

1.2. Данное Положение о конфликте интересов в ДОУ обозначает основные понятия, определяет основные принципы управления конфликтами интересов, круг лиц, попадающий под действие Положения, условия, при которых может возникнуть конфликт интересов, регламентирует порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, ограничения, обязанности и ответственность работников ДОУ.

1.3. Настоящее Положение о конфликте интересов разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников ДОУ, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для учреждения.

1.4. Положение о конфликте интересов служит для оптимизации взаимодействия работников ДОУ с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у него при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или другого преимущества, и которая влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников и их родителей (законных представителей).

1.5. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.6. Правовое обеспечение конфликта интересов работника учреждения определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в учреждении является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных учреждений.

1.7. При возникновении ситуации конфликта интересов работника учреждения должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

1.8. Положение о конфликте интересов в ДОУ включает следующие аспекты:

- Цели и задачи Положения о конфликте интересов;

- Используются в Положении понятия и определения;
- Круг лиц, попадающих под действие Положения;
- Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении;
- Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- Обязанности работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения.

1.9. Действие настоящего Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в учреждении распространяется на всех работников ДОУ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

2. Основные понятия.

2.1. *Конфликт интересов работника* – ситуация, при которой у работника учреждения 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 другого работника, а также воспитанников, родителей воспитанников или их законных представителей.

2.2. Под *личной заинтересованностью работника* учреждения, которая влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов.

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении 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 урегулирование;
- Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- Соблюдение баланса интересов учреждения 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) учреждением.

4. Круг лиц, попадающих под действие Положения.

4.1. Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов.

5.1. Под определение конфликта интересов в учреждении попадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень обязанностей таких ситуаций не представляется возможным.

5.2. В учреждении выделяют следующие условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

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

- Получение подарков и услуг;
- Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- Небезвыгодное предложения педагогу от родителей (законных представителей) воспитанников, педагогом, чьей группы он является;
- Небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
- Сбор финансовых средств на нужды воспитанников от родителей (законных представителей) воспитанников;
- Нарушение, установленных в учреждении запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.

5.2.2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника учреждения:

- Участие педагогического работника в приеме (наборе) воспитанников;
- Педагогический работник занимается репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;
- Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников;
- Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника учреждения.

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в ДОУ.

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

6.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника реализуются следующие мероприятия:

- При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и педагогических работников, 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 учреждения;
- Обеспечивается информационная открытость в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ;
- Осуществляется четкая регламентация деятельности 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;
- Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников учреждения.

6.3. Работник учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функции которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

6.4. Порядок принятия решений Комиссии по урегулированию споров и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом учреждения. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленные законодательством РФ порядке.

6.5. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникновения для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге работы учреждение 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.

6.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо 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 заведующим, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

6.7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до всех работников учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбирать более 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.

6.8. 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 учреждения.

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

- Ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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 или изменение функциональных обязанностей работников учреждения;
- Перевод сотрудников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

- Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- Увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
- Увольнение работника по инициативе заведующего за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

6.10. 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.

6.11. Для предотвращения конфликта интересов работников необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников ДООУ».

6.12. До принятия решения Комиссией заведующий в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

6.13. Решение Комиссии по противодействию коррупции в учреждении при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

6.14. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленные законодательством РФ порядке.

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

7.1. Положением о конфликте интересов в учреждении устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием интересов:

- При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) 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;
- Своевременно возникать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- Эффективно содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

7.3. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме заведующего учреждением.

7.4. Заведующий учреждением в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7.5. Решение Комиссии по урегулированию споров при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

8. Ответственность.

8.1. Ответственным лицом в учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является заведующий ДОУ.

8.2. Ответственное лицо в учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников:

- Утверждает Положение о конфликте интересов в учреждении;
- Утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- Утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;
- Организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- При возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в учреждении;
- Организует контроль состояния работы в учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия согласно пункту 7.1. части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ может быть расторгнут трудовой договор.

8.4. Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения о конфликте интересов в соответствии с действующим законодательством РФ.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников ДОУ и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего ДОУ.

9.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1 настоящего Положения.

9.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.