

**Согласовано:**

Председатель профкома  
Василенко И.М.  
«09» 01 2017 г.

**Утверждено:**

Заведующей МБДОУ №42  
Ярова И.В.  
«09» 01 2017 г.



**Положение  
о выявлении и урегулировании конфликта  
интересов работников ДОУ**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБДОУ №42 «Материнская школа» города Невинномысска (далее – Положение, ДОУ) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33, глава 5 статьи 47, 48) разработано с целью оптимизации взаимодействия с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, 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 выполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.2. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых именно педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- воспитатель получает подарки и услуги;
- воспитатель собирает деньги на нужды группы, ДОУ,
- воспитатель нарушает установленные в ДОУ запреты и т.д.

1.3. Положение ДОУ разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ДОУ, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для ДОУ. Положение ДОУ - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДОУ в ходе

выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

## **II. 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 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 воспитанника, родителей или их законных представителей.

2.3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на ненадлежащее 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.

## **III. Круг лиц, попадающий под действие положения.**

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

## **IV. Основные принципы управления конфликтом интересов в ДОУ.**

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 ДОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

-Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

-Соблюдение баланса интересов ДОУ 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) ДОУ.

## **V. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в ДОУ.**

5.1. Работник ДОУ, в отношении которого возник спор о конфликте

интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (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 ДООУ. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

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 ДООУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ДООУ 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 ДООУ. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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 ДООУ.

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 конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников ДООУ 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 ДООУ;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДООУ;

-увольнение работника из ДООУ по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ДООУ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.6. Для предотвращения конфликта интересов работников ДООУ необходимо следовать «Кодексу профессиональной этики поведения работников ДООУ».

## **VI. Ограничения, налагаемые на работников ДООУ при осуществлении ими профессиональной деятельности.**

6.1. На педагогических работников ДООУ при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или Кодексом ДООУ.

## **VII. Обязанности работников ДООУ 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 (служебных) обязанностей руководствоваться интересами ДООУ - 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 (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

7.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов

## **VIII. Ответственность работников ДООУ.**

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

8.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников ДООУ, учитывать мнение советов родителей, а в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

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

8.3. Обеспечивается информационная открытость ДООУ в соответствии с требованиями действующего законодательства;

8.4. Осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ДООУ;

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 обучаемых;

8.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;

8.8. В случае возникновения конфликта интересов работники ДОО незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя ДОО. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников;

8.9. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии ДОО по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

8.10. Решение Комиссии ДОО по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений 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;

8.11. Решение Комиссии ДОО по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

8.12. До принятия решения Комиссии ДОО по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений заведующий ДОО в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего

конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;

8.13. Все работники ДОО несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Муниципальное бюджетное дошкольное  
образовательное учреждение  
«Детский сад №42 «Материнская школа»  
города Невинномыска

Принято и пронумеровано

листов

Заведующая МДОУ №42

И. В. Ярова



