

**Рассмотрено**  
на педагогическом совете  
МБДОУ «Детский сад  
№8 г. Выборга»  
протокол  
от 28.08.2019 г. №1

**Утверждено**  
приказом МБДОУ  
«Детский сад №8 г. Выборга»  
от 28.08.2019 г. №115



**Положение**  
**О конфликте интересов работников**  
**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения «Детский сад №8 г. Выборга»**

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 г. Выборга» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48). Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 года, иных нормативных правовых актов; Устава МБДОУ «Детский сад №8 г. Выборга» (далее – ДОУ), утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области №5292 от 09.11.2015г., в целях выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.2. Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
- 1.3. Изменения и дополнения в Положение вносятся на заседании Комиссии по противодействию коррупции в ДОУ, принимаются на заседании Общего собрания работников ДОУ и утверждаются приказом руководителя ДОУ.
- 1.4. Данное Положение действует до принятия нового.
- 1.5. Используемые в Положении понятия и определения.
  - 1.5.1. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя ДОУ) и правами и законными интересами ДОУ, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ДОУ, работником которого он является.
  - 1.5.2. **Личная заинтересованность работника (представителя ДОУ)** – заинтересованность работника (представителя ДОУ), связанная с возможностью получения работником (представителем ДОУ) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денежных средств, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.
  - 1.5.3. **Положение о конфликте интересов** – это внутренний документ ДОУ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

## 2. Основные принципы управления конфликтом интересов

- 2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДОУ положены следующие принципы:



- 2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для 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 ДОУ 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) ДОУ.

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

- 3.1. 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 ДОУ.
- 3.2. 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.
- 3.3. 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 ДОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ДОУ 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.
- 3.4. 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.
- 3.5. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДОУ. 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 ДОУ.
- 3.6. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:



- 3.6.1. Ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- 3.6.2. Добровольный отказ работников ДОУ 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;
- 3.6.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников ДОУ;
- 3.6.4. Перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 3.6.5. Отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДОУ;
- 3.6.6. Увольнение работника из ДОУ по инициативе работника.
- 3.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ДОУ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 3.8. Для предотвращения конфликта интересов работников ДОУ необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников МБДОУ «Детский сад №8 г. Выборга»

#### **4. Круг лиц, подпадающих под действие положения. Конфликтные ситуации**

- 4.1. Действие положения распространяется на всех работников ДОУ вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с ДОУ.
- 4.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:
  - 4.2.1. Репетиторство с воспитанником, которых обучает;
  - 4.2.2. Получение подарков или услуги;
  - 4.2.3. Работник собирает деньги на нужды ДОУ;
  - 4.2.4. Работник участвует в жюри конкурсных мероприятий с участием воспитанников;
  - 4.2.5. Получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) воспитанников, которых он обучает;
  - 4.2.6. Небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и другие;
  - 4.2.7. Нарушение установленных в ДОУ запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды ДОУ и т.п.)

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

- 5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ДОУ – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
- 5.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
- 5.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.



- 5.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- 5.5. Раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов.
- 5.6. Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.
- 5.7. Работник ДОУ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

**6. Ограничения, налагаемые на работников ДОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности**

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

6.1.1. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом ДОУ;

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

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

**7. Ответственность работников ДОУ**

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

7.2. Обеспечить прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

7.3. Для предотвращения конфликта интересов работникам ДОУ необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников ДОУ.

7.4. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом руководителю ДОУ.

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

**8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов**

8.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.