

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
комбинированного вида Детский сад №9 «Аленушка» города Бирска  
муниципального района Бирский район Республики Башкортостан**

**СОГЛАСОВАНО**

Общим собранием трудового  
коллектива Протокол №9 от 29.10.2018г.

Наблюдательным советом  
Протокол №6 от 09.10.2018г.

Профсоюзным комитетом  
Протокол №3 от 29.10.2018г.

Родительским комитетом  
Протокол №3 от 29.10.2018г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующий МАДОУ  
Детский сад №9 «Аленушка» г.Бирска

 Р.А. Лебедева  
Приказ №93 от 29.10.2018 г.



**Положение  
о конфликте интересов**

**1. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

1.1. Положение о конфликте интересов в МАДОУ Детский сад №9 «Аленушка» г.Бирска (далее - ДОО) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для ДОО).

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

1.3. В ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дано понятие конфликта интересов педагогического работника.

Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.4. К ситуации конфликта интересов педагогического работника относится запрет ч. 2 ст. 48 Федерального закона № 273-ФЗ на осуществление индивидуальной педагогической деятельности и выполнении обучающихся того учреждения, где педагог работает, если это ведет к конфликту интересов.

Ситуации, в которых возникновение конфликта интересов педагогического работника является наиболее вероятным:

- получение подарков и услуг;
- сбор денег на нужды группы ДОО;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих воспитанников;

- небезвыгодные предложения педагогу от родителей воспитанников группы, педагогом которой он является;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение установленных в ДОО запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.;
- педагогический работник ведет занятия и платные занятия/кружки у одних и тех же воспитанников;
- педагогический работник получает подарки и услуги;
- педагогический работник собирает деньги на нужды группы, ДОО;
- педагогический работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих воспитанников;
- педагогический работник получает небезвыгодные предложения от родителей воспитанников;
- педагогический работник небескорыстно использует возможности родителей воспитанников;
- педагогический работник нарушает установленные в ДОО запреты и т.д.

## **2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

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

2.2. В случае возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он вправе проинформировать об этом руководство ДОО.

2.3. Заведующий, которому стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта Комиссией по этике и урегулированию споров между участниками образовательных отношений) отстранения педагога от занимаемой должности.

Кроме того, педагогический работник вправе письменно обратиться в Комиссию по этике и урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

2.4. Порядок принятия решений Комиссией 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 установленном законодательством РФ порядке.

2.5. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов педагогического работника определен Положением о Комиссии по этике и урегулированию споров между участниками образовательных отношений ДОО.

## **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в ДОО**

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДОО положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДОО 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) ДОО.

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

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДОО.

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.

4.2. 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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является заведующий ДОО.

4.3. ДОО 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 ДОО рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ДОО 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. ДОО также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ДОО 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДОО;
- увольнение работника из ДОО по инициативе работника.

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

4.4. 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 ДОО.

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ДОО - 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.

5.2. данное Положение вступает в силу с момента утверждения приказом заведующего ДОО и действует до принятия нового.