

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной  
первичной организации

\_\_\_\_\_ Н.Н.Маслова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая МАДОУ № 35

\_\_\_\_\_ С.В.Григоренко.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 35

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МАДОУ № 35 (далее – Положение) 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).

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников МАДОУ с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором 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 в следствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников и их родителей (законных представителей).

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

- Педагог получает подарки и услуги;
- Педагог получает небезвыгодные предложения от родителей воспитанников группы;
- Педагог небескорыстно использует возможности родителей воспитанников;
- Педагог нарушает установленные в МАДОУ запреты и т.д.

1.4. Положение МАДОУ разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников МАДОУ, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для МАДОУ.

1.5. Положение МАДОУ это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МАДОУ в ходе исполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

II. Основные понятия.

1. Участники образовательных отношений- воспитанники, родители воспитанников или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

2. Конфликт интересов работника- ситуация, при которой у работника 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 в следствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также воспитанников, родителей воспитанников или их законных представителей.

3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее 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.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МАДОУ 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 МАДОУ.

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

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МАДОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4. Соблюдение баланса интересов МАДОУ 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) МАДОУ.

#### V. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в МАДОУ.

1. Работник МАДОУ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, в праве 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 МАДОУ. 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. 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 МАДОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы МАДОУ 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. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. 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.

4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МАДОУ. 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 МАДОУ.

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

- Ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- Добровольный отказ работников МАДОУ 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 МАДОУ;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МАДОУ;
- увольнение работника из МАДОУ по инициативе работника. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МАДОУ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6. Для предотвращения конфликта интересов работников МАДОУ необходимо следовать

«Кодексу этики и служебного поведения работников МАДОУ». VI. Ограничения, налагаемые на работников МАДОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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



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

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

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

VII. Обязанности работников МАДОУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами МАДОУ - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов

VIII. Ответственность работников МАДОУ.

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

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

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

3. Обеспечивается информационная открытость МАДОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства;

4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами МАДОУ;

5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

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

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

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

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

10. Решение Комиссии МАДОУ 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;

11. Решение Комиссии МАДОУ 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;

12. До принятия решения Комиссии МАДОУ по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений руководитель МАДОУ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;

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

**СОГЛАСОВАНО**

**Председатель профсоюзной  
первичной организации**

Н.Н. Маслова

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

**Заведующая МАДОУ № 35**

С.В. Григоренко

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

**Порядок**

**уведомления руководителя МАДОУ № 35 о фактах обращения  
в целях склонения работников МАДОУ № 3 к совершению  
коррупционных правонарушений**

1. Настоящий Порядок в соответствии с частью 5 статьи 9 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-03 «О противодействии коррупции» в целях обеспечения реализации предусмотренной в федеральном законе обязанности работника уведомлять представителя нанимателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений определяет порядок уведомления заведующего МАДОУ № 35 (далее- Руководитель) о фактах обращения в целях склонения работника МАДОУ № 35 (далее—Работник), представителем нанимателя которого является Руководитель, к совершению коррупционных правонарушений, порядок регистрации этих уведомлений, перечень сведений, содержащихся в таких уведомлениях, и порядок организации проверки этих сведений.
2. Склонением к совершению коррупционного правонарушения является исходящее от какого-либо лица и адресованное Работнику предложение совершить либо содействовать совершению одного из следующих деяний:
  - 1) Злоупотребление служебным положением;
  - 2) Дача взятки;
  - 3) Получение взятки;
  - 4) Злоупотребление полномочиями;
  - 5) Коммерческий подкуп;
  - 6) иное незаконное использование работником своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества либо услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды работнику другими физическими лицами.



3. Обязанность уведомлять Руководителя обо всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, возлагается на работника.

Работник обязан незамедлительно уведомить Руководителя о факте обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений. В случаях, если обращения к Работнику каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений имели место в командировке, в выходные или праздничные дни, в период нахождения Работника в отпуске, либо в период его временной нетрудоспособности, Работник обязан уведомить Руководителя о факте такого обращения незамедлительно с момента прибытия к месту работы.

4. Уведомление Руководителя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений осуществляется путём составления этим работником письменного уведомления о факте обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений (далее - уведомление) и передачи этого уведомления Руководителю или заместителю Руководителя.

5. Уведомление должно содержать сведения:

- 1) о работнике, составившем уведомление (фамилия, имя, отчество, замещаемая должность);
- 2) о дате, времени, месте и обстоятельствах обращения к работнику в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений;
- 3) о лице или лицах, обратившихся к работнику в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, и о государственном органе Краснодарского края или организации, которую данное лицо или лица представляют;
- 4) о способе и обстоятельствах склонения к коррупционному правонарушению;
- 5) о коррупционном правонарушении, к совершению которого осуществлялось склонение работника;
- 6) о работниках, в чьём присутствии осуществлялось обращение к работнику в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также о лицах, которые могут быть причастны к этому факту.