

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Солнышко»
215010, Смоленская область, г. Гагарин, ул. Матросова д. 13

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад «Солнышко»
протокол № 2
« 10 » марта 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

заведующий МБДОУ
«Детский сад «Солнышко»
Е.С. Кузнецова
приказ № 35
« 10 » марта 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

по урегулированию выявленного конфликта интересов

в МБДОУ «Детский сад «Солнышко»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение по урегулированию выявленного конфликта интересов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Солнышко» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с действующими изменениями);
- Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с действующими изменениями), ст. 13.3;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» (с действующими изменениями);
- Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Солнышко» (далее – Учреждение);
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- локальными нормативными актами Учреждения, отражающими деятельность Учреждения в области соблюдения антикоррупционного законодательства.

1.2. При возникновении ситуации конфликта интересов работников Учреждения должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

2. Основные понятия, используемые в Положении. Принципы управления конфликтом интересов. Функции, цель и задачи Положения

2.1. Понятия, используемые в Положении

Под **конфликтом интересов** в настоящем Федеральном законе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Под **личной заинтересованностью работника** понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 настоящей статьи, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.2. В основу работы по урегулированию конфликта 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.

2.3. Основной функцией данного Положения является правовое обеспечение конфликта интересов работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в Учреждении является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.4. Основной целью настоящего Положения является содействие обеспечению законности, охраны прав и свобод участников образовательных отношений.

2.5. Основными задачами Положения являются:

- предотвращение и урегулирование конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, и, следовательно, возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для Учреждения;

- оптимизация взаимодействия работников Учреждения 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 и/или иного преимущества, и которая влияет и/или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников и их родителей (законных представителей).

- своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и предотвращение коррупционных правонарушений.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения.

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

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

4.1. 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 таких ситуаций не представляется возможным.

4.2. В Учреждении могут быть выделены следующие условия, при которых могут возникнуть и/или возникает конфликт интересов.

4.2.1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работников:

- ☐ получение подарков и услуг;
- ☐ педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- ☐ небезвыгодные предложения работнику от родителей (законных представителей) воспитанников;
- ☐ 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, родителей (законных представителей), других работников) и т.д.

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

☐ участие педагогического работника в наборе (приеме) 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.

5. Порядок предотвращения и урегулирования выявленного конфликта интересов.

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

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов 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/или иные участники образовательных отношений;

☐ обеспечивается информационная открытость в соответствии с требованиями действующего законодательства;

☐ 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.

5.3. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функции которой входит прием обращений работников об определении наличия и/или отсутствия данного конфликта.

5.4. Порядок принятия решений Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений 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 порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.5. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений 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 возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой 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.

5.6. 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 лицо, ответственное за профилактику коррупционных нарушений, назначаемое приказом заведующего Учреждением.

5.7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений следует выбирать 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.

5.8. 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.

5.9. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- 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 и изменение функциональных обязанностей работников Учреждения;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников 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 Учреждением за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- иной способ, не противоречащий действующему законодательству.

5.10. 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.

5.11. Для предотвращения конфликта интересов работников необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников Учреждения.

5.12. 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.

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

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

6. Ограничения, налагаемые на педагогических работников при выполнении ими должностных обязанностей.

6.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников Учреждения при выполнении ими должностных обязанностей.

6.2. На педагогических работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

■ запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Учреждения;

■ запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;

■ запрет на занятия репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;

■ запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников, деловых подарков, за исключением случаев и порядка, предусмотренных локальным нормативным актом Учреждения.

6.3. Педагогические работники обязаны соблюдать данные ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

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

7.1. При принятии решений по вопросам выполнения своих должностных обязанностей работники Учреждения обязаны:

- 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;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении профессиональной деятельности;

- в случае возникновения конфликта интересов работник обязан незамедлительно проинформировать об этом в письменной форме заведующего Учреждением.

7.2. В Учреждении возможно установление различных видов 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.

7.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Учреждение 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 Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.4. В ходе урегулирования конфликта интересов 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. Учреждение 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 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, а также частичный пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в
- противоречие с должностными и/или функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных и/или функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него должностных и/или функциональных обязанностей.

7.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности между Учреждением и работником, раскрывшим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. 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.

7.6. 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.

7.7. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является непосредственно заведующий Учреждением.

7.8. 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.

7.9. 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. Лицом, ответственным за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при выполнении ими должностных обязанностей, является заведующий Учреждением.

8.2. Заведующий Учреждением:

- утверждает Положение по урегулированию выявленного конфликта интересов;

- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими должностных обязанностей;

- утверждает соответствующие изменения и/или дополнения в должностные инструкции работников;

- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими должностных обязанностей;

- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- организует контроль состояния работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими должностных обязанностей.

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 Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

8.4. Работники Учреждения несут ответственность за соблюдение требований настоящего Положения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящее Положение согласовывается с представительным органом (представителем) работников и принимается общим собранием работников и утверждается приказом заведующего Учреждением. Срок действия Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

9.2. В Положение могут быть внесены изменения и/или дополнения. Предложение о внесении изменений и/или дополнений вносится любой из сторон с

обоснованием причин для их внесения. Далее предложенные изменения и/или дополнения выносятся на обсуждение общего собрания работников. После обсуждения изменения и/или дополнения вносятся или не вносятся в Положение с обязательной записью о принятом решении в протоколе общего собрания работников. По решению общего собрания работников заведующий Учреждением издает приказ о внесении изменений и/или дополнений в Положение.

9.3. Все изменения и/или дополнения к настоящему Положению являются действительными, если они совершены в письменной форме и подписаны заведующим Учреждением и представительным органом (представителем) работников.

9.4. Настоящее Положение может утратить силу досрочно как противоречащее законодательству и/или локальным нормативным актам Учреждения.