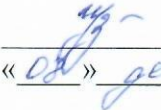


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД «ГОЛУБОК»**

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ППО  
МБДОУ детский сад «Голубок»

 И.В.Игнатенко  
« 08 » декабря 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ  
детский сад «Голубок»



**ПОЛОЖЕНИЕ  
о конфликте интересов и мерах по его урегулированию в  
муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении  
детский сад «Голубок»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Положение «О конфликте интересов и мерах по его урегулированию в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Голубок» разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**1.2.** Положение «О конфликте интересов и мерах по его урегулированию в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Голубок» далее - положение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Голубок» (далее – ДОУ).

**1.3.** Положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию - это внутренний документ ДОУ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников ДОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**1.4.** Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами ДОУ, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ДОУ, работником которой он является.

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

## **II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ В ДООУ**

**2.1.** В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДООУ 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 ДООУ 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 ДООУ 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) гимназией.

## **III. УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ ВОЗНИКАЕТ ИЛИ МОЖЕТ ВОЗНИКНУТЬ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА**

**3.1.** В ДООУ выделяют следующие условия:

**3.1.1.** Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника.

**3.1.2.** Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

**3.2.** К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

**3.2.1.** Педагогический работник оказывает бесплатные и платные образовательные услуги, направленные на повышение качества достижений воспитанника, у одних и тех же обучающихся.

**3.2.2.** Педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает.

**3.2.3.** Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся.

**3.2.4.** Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений.

**3.2.5.** Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся.

**3.2.6.** Нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников ДООУ.

**3.3.** К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

**3.3.1.** Участие педагогического работника в наборе (приеме) обучающихся.

**3.3.2.** Сбор финансовых средств на нужды обучающихся по доверенности родителей (законных представителей) обучающихся.

**3.3.3.** Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих обучающихся.

**3.3.4.** Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

#### **IV. ОГРАНИЧЕНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДООУ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**4.1.** В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника и ДООУ, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников ДООУ при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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

**4.2.1.** Запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает.

**4.2.2.** Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией ДООУ, предусмотренным уставом ДООУ.

**4.2.3.** Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений.

**4.2.4.** Запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией ДООУ, предусмотренным уставом ДООУ.

**4.3.** Не рекомендуется педагогическим работникам оказания бесплатных и платных образовательных, направленных на повышение качества достижений воспитанников, у одних и тех же обучающихся.

**4.4.** Педагогические работники ДООУ обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, и запреты, установленные локальными нормативными актами ДООУ.

#### **V. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**5.1.** Случаи возникновения у педагогического работника 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 в ДООУ.

**5.2.** С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в ДООУ реализуются следующие мероприятия:

**5.2.1.** При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников ДООУ, учитывается мнение Профсоюзного комитета ДООУ.

**5.2.2.** Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в ДООУ.

**5.2.3.** Обеспечивается информационная открытость ДООУ в соответствии с требованиями действующего законодательства.

**5.2.4.** Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами ДООУ.

**5.2.5.** Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в ДООУ.

- 5.2.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся ДОУ.
- 5.2.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в ДОУ.
- 5.3. Педагогические работники ДОУ обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.
- 5.4. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя ДОУ.
- 5.5. Заведующий ДОУ в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение антикоррупционной комиссии.
- 5.6. Решение антикоррупционной комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника ДОУ, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
- 5.7. Решение антикоррупционной комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника ДОУ, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
- 5.8. До принятия решения антикоррупционной комиссии заведующий ДОУ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений в ДОУ.
- 5.9. Заведующий ДОУ, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

## **VI. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ДОУ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

- 6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДОУ. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:
- 6.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
- 6.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
- 6.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 6.2. 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.
- 6.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель антикоррупционной комиссии.
- 6.4. ДОУ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

**6.5.** 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.

**6.6.** В итоге этой работы ДОО может прийти к следующим выводам:

**6.6.1.** Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.

**6.6.2.** Конфликт интересов имеет место, необходимо 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.
- Иной способ разрешения конфликта.

**6.7.** В каждом конкретном случае, по договоренности ДОО и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

**6.8.** 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.

**6.9.** 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.

## **VII. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

**7.1.** Положением устанавливаются следующие обязанности работников ДОО в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

**7.1.1.** При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ДОО - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

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

**7.1.3.** Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

**7.1.4.** Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.