Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 117 «Теремок» (МАДОУ № 117)
665826, Иркутская область, г. Ангарск, 12а микрорайон, дом 16
Телефон/ факс 8(3955) 51-09-35, 51-01-06, 65-17-30
Телефон 8(3955) 55-17-46, 55-17-43
Электронный адрес: dy117@mail.ru
Сайт: www.teremok117.ru

СОГЛАСОВАНО
с Общим собранием работников
Протокол от 20.12.2023 г. № 3

УТВЕРЖДЕНО
Приказом заведующего
от 25.12.2023 г. № 66-А

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 117 «Теремок»

Бурова Людмила Михайловна

Подписан: Бурова Людмила Михайловна
DN: C=RU, S=Иркутская область, L=город Ангарск, T=заведующая, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 117 "" ТЕРЕМОК"""", СНИЛС=03533819347, ИНН=380106586994, E=dy117@mail.ru, G=Людмила Михайловна, SN=Бурова, CN=Бурова Людмила Михайловна
Основание: я подтверждаю этот документ
Местоположение: место подписания
Дата: 2024.01.25 13:48:45+08'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

г. Ангарск

1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 117 «Теремок» (далее – **Положение**) определяет порядок работы Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 117 «Теремок» (далее – **Учреждение**) по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 16, ст. 17 Федерального закона от 03.11.2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом Учреждения, с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.3. Настоящее Положение обозначает основные понятия, определяет основные принципы управления конфликтами интересов, круг лиц, попадающий под действие Положения, условия, при которых может возникнуть конфликт интересов, регламентирует порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, ограничения, обязанности и ответственность работников Учреждения.

1.4. Настоящее Положение разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для Учреждения.

1.5. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.6. Положение о конфликте интересов служит для оптимизации 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 или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников и их родителей (законных представителей).

1.7. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.8. Правовое обеспечение конфликта интересов работника Учреждения определяется федеральной и региональной нормативной базой.

Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в Учреждении является комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

1.9. При возникновении ситуации конфликта интересов работника Учреждения должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

1.10. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности, в том числе выполняющих работу по совместительству.

2. Основные понятия

2.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой у работника Учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность (прямая или косвенная) в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников.

2.2. Под личной заинтересованностью работника Учреждения, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

3.1. Своевременное выявление конфликта интересов является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

3.2. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

4.1. Под определением 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 выделяют следующие условия, при которых может возникнуть конфликт интересов:

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

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

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

- участие работника в наборе (приеме) воспитанников;
- педагогический работник оказывает платные дополнительные образовательные услуги воспитанникам, которых он обучает (реализует общеразвивающую образовательную программу дополнительного образования);
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника Учреждения.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов Учреждения

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 в Учреждении.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического 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 иные участники образовательных отношений Учреждения;
- обеспечивается информационная открытость в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации;
- 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 (далее – **Комиссия**), в функции которой входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

5.4. Порядок принятия решений комиссии по урегулированию споров 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 Российской федерации порядке.

5.5. Комиссия 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 уполномоченный заведующим Учреждением, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

5.7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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 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.

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 профессиональной 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 по противодействию коррупции в Учреждении 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 установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6. Меры, направленные на предотвращение и урегулирование конфликта интересов

6.1. При приеме на работу, изменении должностных обязанностей работника, назначении на новую должность или возникновении другой ситуации информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству Учреждения.

6.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Учреждение:

6.2.1. обеспечивает ознакомление каждого работника с настоящим Положением и иными правовыми актами Учреждения в сфере предотвращения (урегулирования) конфликта интересов и противодействия коррупции;

6.2.2. привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и иных правовых актов Учреждения в сфере предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

6.3. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

а) соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;

б) руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

в) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

г) своевременно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

д) эффективно содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.4. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

6.5. Ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов или возможном возникновении конфликта интересов является лицо, ответственное в Учреждении за профилактику коррупционных правонарушений, назначенное приказом заведующего Учреждением.

6.6. В случае возникновения конфликта интересов работник Учреждения обязан:

а) сообщить лицу, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений, о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нём становится известно;

б) принять меры по предотвращению (урегулированию) конфликта интересов.

6.7. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя заведующего Учреждением сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – **Сообщение**) в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

6.8. Указанное в пункте 6.7 настоящего Положения Сообщение работника Учреждения передается лицу, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений, и подлежит регистрации в день его поступления в журнале регистрации сообщений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

6.9. Ответственный за профилактику коррупционных правонарушений в течение трёх рабочих дней со дня поступления сообщения, обязан направить данное сообщение в Комиссию и заведующему Учреждением.

6.10. В случае, когда проводимые Учреждением мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, заведующий Учреждением принимает меры, направленные на предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

6.11. В целях предотвращения конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

а) воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

б) соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и иными правовыми актами в сфере противодействия коррупции, действующими в Учреждении;

в) незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц Учреждения

информацию о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;

г) сообщать заведующему Учреждением о возникновении обстоятельств, препятствующих надлежащему, объективному и беспристрастному исполнению ими трудовых обязанностей;

д) при выполнении трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и иных лиц, с которыми может быть связана личная заинтересованность работника;

е) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

ж) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.12.При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

6.13.Работники Учреждения несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, повлекшего совершение коррупционных правонарушений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. Ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

7.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника Учреждения, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.2. На педагогических работников 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 получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников Учреждения.

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

8. Ответственность

8.1. Ответственным лицом в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является заведующий Учреждением.

8.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников Учреждения:

- утверждает Положение о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов в Учреждении;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников Учреждения;
- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в Учреждении;
- организует контроль состояния работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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 п. 7.1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

8.4. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с действующим законодательством РФ.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников Учреждения и утверждается приказом заведующего Учреждением.

9.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 9.1 настоящего Положения.

9.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Приложение № 1
к Положению

(указать наименование должности,
Ф.И.О. руководителя Учреждения)
от: (указать наименование должности,
Ф.И.О., контактный телефон
работника Учреждения)

Сообщение

о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

_____
_____
_____
_____

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

_____
_____
_____
_____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

_____
_____
_____
_____

Лицо, принявшее уведомление:

_____
(должность, Ф.И.О. работника Учреждения, принявшего уведомление, подпись)

Дата: «___» _____20__ г.

Номер регистрации уведомления в Журнале _____

Приложение № 2
к Положению

ЖУРНАЛ

регистрации уведомлений
о возникновении личной заинтересованности
при исполнении трудовых обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов

№ п/п	Регистрационный номер уведомления	Дата и время регистрации	Ф.И.О., должность работника, направившего уведомление	Краткое содержание уведомления	Количество листов уведомления	Ф.И.О., должность работника, регистрирующего уведомление	Подпись работника, регистрирующего уведомление	Подпись работника, направившего уведомление
1	2	3	4	5	6	7	8	9