

Приложение N 2  
УТВЕРЖДЕНО:  
Приказ № 35.1 от 30.01.13  
Заведующий МАДОУ № 9  
О.П. Чепелева



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА  
ИНТЕРЕСОВ В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ  
ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ Г.  
ХАБАРОВСКА «ДЕТСКИЙ САД № 9»**

**1. Общие положения**

1.1 Конфликт интересов работника- ситуация, при которой у 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 работником профессиональных обязанностей в следствии его личными интересами и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.2. Настоящее Положение о конфликте интересов работников МАДОУ № 9 разработано на основании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в российской Федерации (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статья 47,48)

**2. Цели и задачи**

2.1 Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работника, при котором у 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 работником профессиональных обязанностей в следствии его личными интересами и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

2.2 Задачами является предотвращение возможных конкретных ситуаций конфликта интересов, в которых работник может оказаться в процессе своих должностных обязанностей.

**3. Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие положения распространяется на всех работников детского сада вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**4. Основные принципы управления конфликтом интересов**

Основной задачей деятельности детского сада по предотвращению и

урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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

- а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для детского сада при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- г) соблюдение баланса интересов детского сада и работника при урегулировании конфликта интересов;
- д) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) детским садом.

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

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами детского сада – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- б) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- в) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- г) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

Процедура раскрытия конфликта интересов:

- 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.

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.

Детский сад берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

В итоге этой работы детский сад 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 и 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 работника;
  - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
  - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение 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 детского сада;
  - увольнение работника из детского сада 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 трудовых обязанностей.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 детского сада.

## **7. Организация и порядок деятельности для предотвращения конфликта**

7.1. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам необходимо следовать «Кодексу этики работников и служебного поведения сотрудников МАДОУ № 9.

7.2. Педагогический работник, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

7.3. В своей деятельности комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений руководствуется разработанным Положением на основе Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»

статьи 45, Трудового Кодекса РФ, Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, и других нормативных актов и обеспечивает соблюдение прав личности.

7.4. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений не имеет графика работы, собирается в случае возникновения конфликтной ситуации в детском саду, если стороны самостоятельно не урегулировали разногласия.

7.5. Заявитель может обратиться в комиссию в десятидневный срок со

7.6. Заявления участников образовательного процесса по конфликтным ситуациям в пределах компетенции комиссии подаются в письменной форме через заведующего.

## **8. Срок действия**

8.1 Срок действия Положения не ограничен.