

ПРИНЯТО:  
на Общем собрании работников  
от 09.04.2024 протокол № 3

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом и.о. заведующего  
ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка»  
от «09» апреля 2024 г. № 130 -ОД

**Положение  
о конфликте интересов работников  
Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Росинка»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Уставом учреждения, Трудовым Кодексом Российской Федерации, на основании Федерального закона № 273-ФЗ от 25 декабря 2008 «О противодействии коррупции», Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.09.2018 №86-оз «О мерах по противодействию коррупции в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

1.2. Данный локальный акт 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 дошкольного образовательного учреждения (далее – Учреждение).

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

1.4. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.5. Положение служит для оптимизации взаимодействия работников с другими участникам 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).

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

1.7. Правовое обеспечение конфликта интересов работника детского сада определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в учреждении является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

1.8. Положение о конфликте интересов включают следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, на которых оно распространяет свое действие;

- порядок выявления конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы его разрешения (заполнение декларации конфликта интересов по форме, разработанной и утвержденной Учреждением в Положении о конфликте интересов);
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

## **2. Основные понятия**

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие **понятия**:

– конфликт интересов работников учреждения - 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 вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанника, родителей (законных представителей) воспитанника;

– личная заинтересованность работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, а также 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.

## **3. Основные принципы управления конфликтам**

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации положены следующие **принципы**:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

3.2. Понятие «конфликт интересов» применительно к организациям закреплено в статье 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». В зависимости от организационно-правовой формы, а также в отдельных сферах деятельности законодательством Российской Федерации установлены специальные запреты и ограничения.

3.3. С целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников в учреждении разрабатывается и утверждается кодекс этики и служебного поведения работников организации (далее - кодекс этики).

#### **4. Круг лиц, попадающий под действие положения**

4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе договоров гражданско – правового характера.

#### **5. Порядок раскрытия и предупреждения конфликта интересов работником организации и его урегулирования**

5.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное лицо Учреждения, ответственное за противодействие коррупции.

5.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом учреждения и доводится до сведения всех ее работников.

5.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

5.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение к настоящему Положению) в следующих случаях:

при приеме на работу;

при назначении на новую должность;

в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в учреждении;

при возникновении конфликта интересов.

5.5. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.6. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника:

оказание платных образовательных услуг, предусмотренных нормативными документами;

включение в состав жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;

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

получение подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников;

закрепление за группой воспитанников, которую посещает его ребенок;

участие в сборе финансовых средств на нужды группы учреждения;

нарушение иных установленных запретов и ограничений в учреждении.

5.7. Рассмотрение уведомлений возникновения конфликта интересов осуществляется Комиссией по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в соответствии с Положением о комиссии по предотвращению, урегулированию конфликта интересов в Лангепасском городском муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1 «Росинка».

#### **6. Меры предупреждения и способы разрешения возникшего конфликта интересов**

6.1. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом учреждения, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю учреждения.

6.2. Руководитель учреждения рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для учреждения рисков и, в случае необходимости,

определяет форму урегулирования конфликта интересов.

6.3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем учреждения и должностным лицом учреждения, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

6.4. Меры по предупреждению и урегулированию конфликта интересов:

ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

добровольный отказ работника учреждения 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 учреждения (в том числе его подчинённости должностному лицу – исключение случаев родственных и дружеских отношений);

перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

увольнение работника учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение работника учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

иные формы разрешения конфликта интересов.

6.5. По письменной договоренности учреждения и работника учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные меры урегулирования.

6.6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

6.7. Ограничения, налагаемые на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности:

запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с органом управления дошкольного образовательного учреждения;

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

запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным уставом дошкольного образовательного учреждения.

запрет на работу в возрастной группе, в которую приказом зачислен ребенок педагогического работника.

## **7. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

7.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник учреждения обязан:

руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту

интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;  
содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **8. Ответственность**

8.1. Ответственным лицом в учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических и иных работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель учреждения.

8.2. Ответственное лицо:

8.2.1. Утверждает:

Положение о конфликте интересов работников учреждения (после рассмотрения на общем собрании трудового коллектива);

иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

8.2.2. Организует:

информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

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

контроль за состоянием работы в учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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

