

ПРИНЯТО
Общее собрание работников
учреждения
Протокол № 4 от 28.04.2023г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МДОАУ № 69
С.З.Султангалиева
Приказ № 45 от 28.04.2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ В
МУНИЦИПАЛЬНОМ ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИИ
«ДЕТСКИЙ САД № 69»**

г.Оренбург
2023г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение (далее Положение) определяет порядок работы в муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении «Детский сад №69» (далее – МДОАУ №69) по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работников МДОАУ № 69 при осуществлении им профессиональной деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации и иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации;
- Кодексом этики и служебного поведения работников МДОАУ № 69 и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Цель и задачи Положения.

2.1. Целью Положения является своевременное выявление и урегулирование и урегулирование конфликта интересов в деятельности Учреждения и его работников как один из важнейших способов предупреждения коррупции.

2.2. Задачами Положения являются:

- соблюдение баланса между интересами МДОАУ №69 как единого целого и личной заинтересованности его работников;
- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3. Основные понятия.

3.1. *Участники образовательных отношений* – воспитанники, родители (законные представители) воспитанников, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

3.2. *Конфликт интересов* работников – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя МДОАУ № 69) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами МДОАУ № 69, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МДОАУ № 69, работником (представителем) которой он является; при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной

выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанника, родителей (законных представителей) воспитанников.

3.3. *Под личной заинтересованностью работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается 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.

4. Круг лиц подпадающих под действие положения.

Конфликтные ситуации.

4.1. Действие положения распространяется на всех работников МДОАУ № 69 вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с МДОАУ №69.

4.2. Типовые ситуации конфликта интересов приведены в Приложении 1 к Положению.

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника

5.1. В МДОАУ № 69 выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

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

- педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же воспитанников;
- и педагогический работник занимается репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников МДОАУ №69.

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

- участие педагогического работника в наборе (приёме) воспитанников;
- сбор финансовых средств на нужды группы, МДОАУ № 69;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

6. Ограничения, налагаемые на работников МДОАУ № 69 при осуществлении ими профессиональной деятельности и исполнении должностных обязанностей

6.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника в МДОАУ №69, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников МДОАУ № 69 при осуществлении ими профессиональной и должностной деятельности.

6.2. На работников МДОАУ № 69 при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же воспитанников;
- запрет на занятия репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным Уставом МДОАУ №69;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным Уставом МДОАУ №69.
- При осуществлении закупок, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд руководитель организации, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы организации, контрактный управляющий обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, под которым понимаются случаи, предусмотренные законодательством РФ в сфере закупок.

7. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников

7.1. Случаи возникновения у работника МДОАУ № 69 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.

7.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника МДОАУ № 69 реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников общеобразовательного учреждения, учитывается мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость МДОАУ № 69 в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами МДОАУ № 69;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников,
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

7.3. Педагогические и другие работники МДОАУ № 69 обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.4. С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности. Для раскрытия сведений о конфликте интересов осуществляется периодическое заполнение работниками декларации о конфликте интересов. Круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации о конфликте интересов, и периодичность заполнения декларации о конфликте интересов определяется руководителем организации с учетом мнения комиссии МДОАУ № 69 по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7.5. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя МДОАУ № 69. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции педагогического работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

7.6. Руководитель МДОАУ № 69 в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести

данный вопрос на рассмотрение комиссии МДОАУ № 69 по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7.7. Решение комиссии МДОАУ № 69 по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

7.8. Решение комиссии МДОАУ № 69 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.

7.9. До принятия решения комиссии МДОАУ № 69 принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

7.10. Руководитель МДОАУ №69, 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.

8. Ответственность работников МДОАУ № 69 за несоблюдение положения о конфликте интересов.

8.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам МДОАУ № 69 необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников МДОАУ № 69.

8.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом руководителю МДОАУ № 69.

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 по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

9. Внесение изменений

9.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки проекта о внесении изменений и дополнений.

9.2. Утверждение вносимых изменений и дополнений в Положение осуществляется после принятия решения Общего собрания коллектива МДОАУ № 69 с последующим утверждением приказом по МДОАУ № 69.

Типовые ситуации конфликта интересов в МДОАУ № 69

1. Работник МДОАУ № 69 в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник МДОАУ № 69 участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник МДОАУ № 69 или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с МДОАУ № 69, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

4. Работник МДОАУ № 69 или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника МДОАУ №69, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

5. Работник МДОАУ № 69 использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных

целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.