

ПРИНЯТО  
общим собранием работников ДОУ  
Протокол № 1 от 11.04.2016 года

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзной организации  
А.А. Зыгарь  
Протокол № 1 от 11.04.2016 года



УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий МБДОУ «Щебетовский  
Детский сад «Семицветик»  
И.В. Умерова  
Приказ № 15 от 20.04.2016г.



## ПОЛОЖЕНИЕ о выявлении и урегулировании конфликта интересов

в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном  
учреждении « Щебетовский детский сад «Семицветик»  
г.Феодосии Республики Крым»

пгт Щебетовка  
2016г.

## **1. Общие положения.**

**1.1.** Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., Федерального закона №273-ФЗ от 25.12.2008 г. «О противодействии коррупции», с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Щебетовский Детский сад «Семицветик» (далее – ДОУ).

**1.2.** Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт ДОУ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**1.3.** Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ДОУ влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или 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.

**1.4.** Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ДОУ является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в МБДОУ является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБДОУ

**1.5.** При возникновении ситуации конфликта интересов должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

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

## **2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

**2.1.** Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ДОУ вне зависимости от уровня занимаемой должности, в том числе внешних совместителей.

## **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации**

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДООУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ДООУ 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) ДООУ.

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

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

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

### **3.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.**

**3.5.** Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что 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. Учреждение 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 ДООУ 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 организации;
- увольнение работника из организации 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.

**3.6.** Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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. 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.

#### **4. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности**

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

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

**4.2.** Работники дошкольного образовательного учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

**4.3.** Руководитель дошкольного образовательного учреждения, 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.

## 5. Рассмотрение конфликта интересов педагогического работника ДОУ.

5.1. Конфликт интересов работника в случае его возникновения рассматривается на Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБДОУ.

5.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов педагогического работника определен Положением о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБДОУ.

5.3. Решение комиссии дошкольного образовательного учреждения 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. Ответственность.

6.1. Ответственным лицом в дошкольном образовательном учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель дошкольного образовательного учреждения.

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

6.3. Данное Положение вступает в силу с момента принятия и утверждения приказом заведующего ДОУ. Действует до принятия нового.

С Положением о выявлении и урегулировании конфликта интересов МБ ДОУ «Щебетовский детский сад «Семицветик» г. Феодосии Республики Крым»

ознакомлены:

См. вешташеле  
Завхоз

	Горелова Л. Р. П.
	Тамбовская Т.
	Израилова В. З.
	Сирченко Л. З.
	Порозко С. В.
	Осипов А. В.
	Торцова А. Ю.
	Воскресенская В. Ю.
	Шадринская Т. А.
	Кравченко Л. В.
	Беляева Л. И.
	Патеева Т. С.



Ладамова С.В.	Ладамова
Керженец Т.И.	Т.И.
Мамонтова С.В.	С.В.
Миркова А.И.	А.И.
Дурина О.И.	О.И.
Тонгаров В.И.	В.И.
Тонгарова Ю.В.	Ю.В.
Черезова И.И.	И.И.
Спасенкова О.И.	О.И.
Осинкова Е.А.	Е.А.
Торшова Ю.В.	Ю.В.
Каманина Е.С.	Е.С.
Тимонова Т.Д.	Т.Д.
Зозарь А.А.	А.А.
Тимова Н.В.	Н.В.
Тимова Н.А.	Н.А.

ПРОПУСКОВО-ПРОПУСКОВАНО И  
СРЕДНЕ ПЕЧАТЪС  
НА 5 ( ПЯТИ ) ЛИСТАХ

И.В. УМЕРОВА