

**ПРИНЯТО**

Советом Учреждения

Протокол № 7  
от 13.11.2014



**«УТВЕРЖДАЮ»**

Заведующий МБУ

детским садом № 139 «Облачко»

Т. Р. Грошева

Приказ № 777 09

от « 14 » 11 20 14.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### конфликте интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 139 «Облачко» городского округа Тольятти

муниципальное бюджетное дошкольное  
образовательное учреждение детский сад № 139 «Облачко»  
городского округа Тольятти  
(МБУ детский сад № 139 «Облачко»)

принято рано с  
27.07.2015 / Гришкин  
от 27.07.2015 и 58-24

Тольятти, 2014

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов работника муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 139 «Облачко» городского округа Тольятти (Далее - Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона № 273-ФЗ от 25.12.2008 г. «О противодействии коррупции» с целью определения ситуации, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1.2. Конфликт интересов работника 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, т.е. под конфликтом интересов подразумевается заинтересованность работника в получении материальной выгоды при выполнении им своей работы.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения работником при исполнении им должностных обязанностей доходов в денежной, либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

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

1.4. 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 Учреждения.

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

1.6. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.7. Данное Положение вступает в силу с момента принятия Общим собранием Учреждения, одобрения Советом Учреждения и утверждения приказом заведующего. Действует до принятия нового.

1.8. Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

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

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

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

## **3. Возникновение конфликта интересов работника Учреждения.**

3.1. Под определение конфликта интересов в учреждении попадают ситуации, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей.

3.2. Ключевые моменты, в которых возникновение конфликта интересов работника является наиболее вероятным:

- получение подарков и услуг;
- получение материальной выгоды от заключенных контрактов с поставщиками услуг, товаров;
- получение выгоды от принятия на работу в Учреждение родственников;
- получение выгоды в ходе проведения аттестации работника на соответствие занимаемой должности;
- небезвыгодные предложения педагогу от родителей воспитанников, педагогом чьей группы он является;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих воспитанников;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников);

3.3. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом заведующего Учреждением в письменной форме.

3.4. Заведующий обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта Комиссией) отстранения работника от занимаемой должности.

#### **4. Рассмотрение конфликта интересов педагогического работника Учреждения.**

4.1. 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.

4.2. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования:

— 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 в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

4.3. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения 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 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;

— 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 Учреждения 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 и пр.

## **5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.**

Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является делопроизводитель (инспектор по кадрам), ответственный за противодействие коррупции. Рассматривается коллегиально, с привлечением заместителей заведующего, членов выборного органа Учреждения.