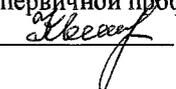


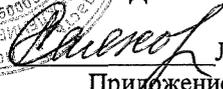
**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №3 «Ласточка»
(МАДОУ «Детский сад №3 «Ласточка»)**

Принято общим собранием трудового
коллектива протокол
№13 от «24» декабря 2019 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
 О.Н. Квочкина



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ
ДС №3 «Ласточка»

 Л.И. Саяхова
Приложение 1 к приказу
от 16.01.2020 №34-О

**ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Ласточка» (далее - Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение о конфликте интересов работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Ласточка» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 11.04.2014 № 226 «О национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015г», «Типовым положением о конфликте интересов работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа город Мегион, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является городской округ город Мегион», утвержденным постановлением администрации города Мегиона от 18.12.2014 №3067.

1.3. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих между участниками образовательных отношений в Учреждении.

1.4. Конфликт интересов работников Учреждения – ситуация, при которой у работника, при осуществлении им профессиональной деятельности, возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды, или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, 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 он связан финансовыми или иными обязательствами.

1.5. Правовое обеспечение конфликта интересов работников Учреждения определяется федеральной и региональной нормативной правовой 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. Данное Положение вступает в силу с момента принятия Общим собранием коллектива Учреждения и утверждения приказом заведующего Учреждением. Действует до принятия нового.

2. Цели и задачи

2.1. Положение разработано с целью определения ситуации, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2.2. Задачами являются:

оптимизации взаимодействия работника Учреждения с другими участниками образовательных отношений;

профилактика конфликта интересов работника, при котором у работника Учреждения 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 воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников;

предотвращение возможных конкретных ситуаций конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей.

3. Возникновение конфликта интересов педагогического работника Учреждения

3.1. Под определение конфликта интересов в Учреждении попадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.

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

- получение подарков и услуг;
- сбор денег на нужды группы, Учреждения;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих воспитанников;
- небезвыгодные предложения педагогу от родителей (законных представителей) воспитанников, педагогом, чьей группы он является;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.

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

3.4. Заведующий Учреждением (или заместитель заведующего), которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта Комиссией) отстранения работника от занимаемой должности.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работника и его урегулирования

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

4.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом Учреждения и доводится до сведения всех его работников.

4.3. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, и направляется заведующему Учреждением.

4.4. Заведующий Учреждением рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

4.5. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется заведующим Учреждением и должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

4.6. Формы урегулирования 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;

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.

По письменной договоренности Учреждения и работника Учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

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 Учреждения.

5. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

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

6. Ответственность работников за несоблюдение Положения

6.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

6.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

6.3. Заведующий Учреждением обязан подавать всем участникам образовательных отношений пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.