


Согласовано  
профактив

  
Т.Б. Толенева  
«23» декабря 2014 г.

Утверждаю  
заведующий МБДОУ № 90 «Хрусталик»  
Е.А. Чупрова  
«24» декабря 2014 г.  
приказ от 24.12.14 № 662

### Положение

#### о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 90 «Хрусталик» компенсирующего вида»

Настоящее положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 90 «Хрусталик» компенсирующего вида» (далее Положение) разработано в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008г. N 273-ФЗ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

#### 1. Общие положения

1. Основной задачей деятельности МБДОУ № 90 «Хрусталик» (далее ДОУ) по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. В основу работы по управлению конфликта интересов в МБДОУ № 90 «Хрусталик» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ДОУ и работников при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ДОУ.

3. Действие Положения распространяется на всех работников МБДОУ № 90 «Хрусталик» вне зависимости от занимаемой должности.

4. Под личной заинтересованностью лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов ДОУ.

5. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность лиц влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами

ДОУ или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам ДОУ.

## **II. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

6. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

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

## **III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ДОУ и его урегулирование**

7. В ДОУ устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения данного конфликта.

## **IV. Меры по урегулированию конфликта интересов**

8. В МБДОУ № 90 «Хрусталик» предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования возникшего конфликта интересов.

9. Поступившая информация проверяется администрацией МБДОУ № 90 «Хрусталик» и председателем профсоюзной организации МБДОУ № 90 «Хрусталик» с целью оценки серьезности возникающих для ДОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

10. Заведующий ДОУ в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

11. До принятия решения комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений заведующий в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

12. В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы их урегулирования:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника ДОУ 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;
- 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 ДОУ;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 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.

13. Если ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов, то она не нуждается в специальных способах урегулирования.

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