

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 9»

«Согласовано»
с председателем
профсоюзной
организации
Протокол №2
от 13.05.2022г.

«Принято»
на общем собрании
работников МАДОУ
«Детский сад № 9»
Протокол №2
от 18.05.2022г.

«Утверждено»
заведующая МАДОУ
«Детский сад № 9»
Л.Н. Черная
Приказ № 57
от 18.05.2022г.



**Положение
о конфликте интересов
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 9»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9» (далее-Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3. Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России от 12.11.2013г.

1.2. Основной целью данного Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9» (далее-образовательная организация) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами образовательной организации.

1.4. Под личной заинтересованностью работника образовательной организации понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей супругов и супругов детей), граждан или организаций, с которыми работник образовательной организации и (или)

лица, состоящее с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками образовательной организации и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполнении функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с образовательной организацией на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в образовательной организации

В основу работы по управлению конфликтов интересов в образовательной организации положены следующие принципы:

-обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

-индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательной организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

-конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

-соблюдение баланса интересов образовательной организации 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) образовательной организацией.

3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Обязанности работников при раскрытии и урегулировании конфликта интересов:

-при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей, руководствоваться интересами образовательной 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. Порядок раскрытия конфликта интересов работников образовательной организации и порядок его урегулирования

4.1. 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.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде в произвольной форме. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Руководителем образовательной организации назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникновении (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов осуществляется в образовательной организации по общим правилам ведения делопроизводства, при этом образовательная организация берет на себя обязательство конфиденциального учета и рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственным лицом с целью оценки серьезности возникающих для образовательной организации рисков и выборов наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По рассмотрению каждого обращения о конфликте интересов ответственным лицом составляется справка по рассмотрению в произвольной форме, в которой указывается, является ли рассматриваемая ситуация конфликтом интересов или нет (и почему), а также предлагаются меры по урегулированию конфликта интересов.

4.6. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.7. В случае, если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

-ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

-добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении в процессе 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 выгоды, являющейся причиной возникновения конфликта интересов;

-увольнение работника по инициативе работника;

-увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за невыполнение или ненадлежащее

исполнение работников по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.8. 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 образовательной организации. Вопрос о мерах по урегулированию конфликта интересов может быть рассмотрен по решению руководителя образовательной организации на заседании комиссии по урегулированию споров.

4.9. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5. Заключительные положения

5.1. Данное положение вступает в силу с момента его утверждения приказом заведующей образовательной организации.

5.2. Данное положение действует до принятия нового.

