

Общине положением

Утверждено приказом

заведующего МБДОУ "Детский сад № 56

от 17.06.2021 № 41

И.А.Разгуляева



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке предотвращения и (или)
урегулирования конфликта интересов
МБДОУ "Детский сад № 56 «Сказка»"

1 Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях реализации Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции"

2. Положение о предотвращении и регулировании конфликта интересов в Мунципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении "Детский сад № 56 «Сказка» (далее - *Положение*) разработано и утверждено в целях предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Мунципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 56 «Сказка» (далее - *Учреждение*) и возможных негативных последствий для Учреждения.

2. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт Учреждения, устанавливающий порядок выявления и регулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе внешних совместителей.

4. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (*прямая или косвенная*) работника Организации влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им

должностных (*трудоовых*) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью

работника и правами и законными интересами Организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу

и (*un*) деловой репутации Организации.

В Приложении 1 к настоящему Положению содержится перечень примерных перечня возможных ситуаций конфликта интересов.

2. Основные задачи деятельности Учреждения по предотвращению и регулированию конфликта интересов

2.1. Основной задачей деятельности Организации по предотвращению и

регулированию конфликта интересов является ограничение влияния

частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов на Учреждение положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для выявления случаев конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов 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*) Учреждением.

3. Процедура раскрытия конфликта интересов

3.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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 ситуации конфликта интересов.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (*имеющихся*) конфликтах интересов, является (*наименование должности*).

Органом, осуществляющим рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов является Комиссия по противодействию коррупции Организации (*далее - Комиссия*).

3.3. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия 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. Комиссия 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 затратить личные интересы работника;
 - добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (*postponed or suspended*) от участия в обслуживании и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
 - пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника; перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов;
 - увольнение работника из организации по инициативе работника.
- Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его регулирования.
- При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру регулирования 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 недостаточными. 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 Организации.
- 4.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и регулированием конфликта интересов:

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и регулированием конфликта

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

Типовые ситуации конфликта интересов

1. Работник участвует в ходе выполнения своих трудовых обязанностей в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными

лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (*его подчиненного*) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник участвует или иное лицо, с которым связана личная

заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять

оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с

организацией, намеревающейся установить такие отношения или

являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия

решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомандация

работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник участвует принимает решение о покупке Предприятием

товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на

которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность

работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия

решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник участвует или иное лицо, с которым связана личная

заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации,

которая имеет деловые отношения с организацией, намеревается

установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия

решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение

трудовых обязанностей работника; рекомандация работнику продать

имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с организацией, намереваясь установить такие отношения или вступить в конкуренцию.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работника в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления средств организации-работодателем.

7. Работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовое или имущественное обязательство.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с организацией, намереваясь установить такие отношения или вступить в конкуренцию.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10. Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

(отметка об ознакомлении)

(ФИО, должность представителя нанимателя)
от _____
(ФИО работника муниципального предприятия/учреждения, замещаемая должность)

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая приводит или может привести
к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту
интересов (нужное подчеркнуть).
Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности:

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять
личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интересов:

« _____ » 20 _____ года

(подпись лица,
направляющего
уведомление)

(расшифровка подписи)

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. Работник МБДОУ использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

