

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад № 40

Принято
на Общем собрании работников
МБДОУ- детский сад №40
Протокол № 3 от 16.12.2021 г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ – детский сад № 40
И.Л.Никулина
Приказ №148 - ОД от 16.12.2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждение –
детский сад № 40

Г.Екатеринбург, 2021г

1. Общие положения

- 1.1. Положение о конфликте интересов работника муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада № 40 (далее - Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.2. Настоящее Положение исходит из того, что своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
- 1.3. Положение разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 №273- ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- 1.4. Правовое обеспечение конфликта интересов работника МКДОУ определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в МБДОУ является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБДОУ.
- 1.5. При возникновении ситуации конфликта интересов работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

2. Используемые понятия и определения

- 2.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.
- 2.2. Личная заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Круг лиц, попадающих под действия положения

3.1. Действие положения распространяется на всех работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 40 (далее ДООУ) вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3.2. Требование о соблюдении настоящего Положения распространяются на физических лиц, сотрудничающих с ДООУ на основе гражданско - правовых договоров, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, в их внутренних документах, либо прямо вытекают из закона.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1. Основной задачей деятельности ДООУ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

4.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДООУ положены следующие принципы:

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

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

5.1. 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 ДООУ без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов

6.1. 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;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

7. Порядок урегулирования и способы разрешения возникшего конфликта интересов.

7.1 ДОУ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.2 Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ДОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.3 В результате рассмотрения конфликта интересов используются следующие способы их разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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 - пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности в соответствии с Трудовым кодексом РФ, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов в

соответствии с Трудовым кодексом РФ;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДОУ;
- увольнение работника из ДОУ 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.

7.4. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее мягкая мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

7.5. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ДОУ.

8. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

8.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работники ДОУ несут уголовную, административную, гражданско - правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Лица, ответственные за получение и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принять исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченными работниками ДОУ и третьими лицами. Непринятие этих мер либо факт несанкционированного доступа к полученным сведениям может стать основанием для применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения виновного сотрудника и взыскания причиненного работнику и ДОУ материального и морального ущерба в порядке, установленном законодательством.