

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД
№ 22 «СКАЗКА»

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
А.М. Демерчан

Приказ № 11-359/9
от 29.07.2019

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

ПРИНЯТО:

общим собранием работников
№ 10 от 24.07.2019

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 22 «Сказка» (далее — положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работника муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 «Сказка» (далее - учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, а так же предотвращение возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения в целом.

1.2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.4. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции».

2. Термины и определения.

2.1. В положении используются следующие термины и определения: Должностные лица — лица, занимающие руководящие должности в учреждении.

2.2. *Конфиденциальная информация* — документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3. *Конфликт интересов* — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения 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 родителей (законных представителей) и деловых — партнеров, взаимодействующих с учреждением.

2.4. *Личная выгода* — заинтересованность должностного лица или работника учреждения в получении нематериальных благ или иных нематериальных преимуществ.

2.5. *Личная заинтересованность* работника, которая влияет или может повлиять работником при исполнении должностных обязанностей доходов виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

2.6. *Материальная выгода* — материальные средства, получаемые должностным лицом или работником учреждения в результате использования ими находящиеся в распоряжении учреждения информации.

2.7. *Работники* — лица, состоящие с учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора.

3. Основные задачи и принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

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

3.2. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

3.2.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

3.2.3. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании.

3.2.4. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

3.2.5. Соблюдение баланса интересов организации и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;

3.3.6. Защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.

3.3.7. Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения 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 ее работников.

4.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

4.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде уведомления о конфликте интересов (приложение) при возникновении конфликта интересов.

4.5. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5. Ситуации возникновения конфликта интересов и возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личная заинтересованность работника учреждения противоречит его профессиональным обязанностям и задачам учреждения или, когда посторонняя по отношению к учреждению деятельность занимает рабочее время работника. деятельность занимает рабочее время работника.

5.2. Ситуации, при которых возможно возникновение конфликта интересов:

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

Способ урегулирования — отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

5.2.2. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственникам, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

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

5.2.3. Работник учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Способ урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо изменение трудовых обязанностей работника.

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

Способ урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

5.2.5. Работник учреждения 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.

Способ урегулирования: установление правил поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей. 6.

6. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник учреждения обязан:

6.1.1. Руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

6.1.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

6.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

6.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.