

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 22 города Ейска муниципального образования
Ейский район

УТВЕРЖДАЮ:

заведующий МБДОУ ДСКВ № 22
г. Ейска МО Ейский район
приказ № 153-ОД от 07.06.2021г.

**Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов для работников
МБДОУ ДСКВ №22 г.Ейска МО Ейский район**

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов для работников МБДОУ ДСКВ № 22 г. Ейска МО Ейский район (далее – Положение, ДОУ соответственно), разработано и утверждено на основании статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для ДОУ.

1.2. Положение - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

2. Используемые в Положении понятия и определения

2.1. *Конфликт интересов* - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий).

2.2. *Личная заинтересованность* - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком

родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми вышеназванное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.3. Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

3.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

4. Конкретные ситуации конфликта интересов для работников ДОУ

4.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

1) общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников ДОУ:

- работник ДОУ за оказание услуги берет деньги у клиента, минуя установленный порядок приема денег у клиентов через кассу и бухгалтерию ДОУ;
- работник ДОУ, оказывая услуги клиентам в рабочее время, оказывает этим же клиентам платные услуги после работы;
- работник ДОУ небескорыстно использует возможности клиентов ДОУ, их законных представителей и родственников;
- работник ДОУ получает небезвыгодные предложения от клиентов, которым ДОУ оказывает услуги, их законных представителей и родственников;
- работник ДОУ рекламирует клиентам ДОУ организации, оказывающие любые платные услуги;
- работник ДОУ рекомендует клиентам ДОУ физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
- работник ДОУ в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник ДОУ участвует в принятии кадровых решений в отношении

лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник ДОО принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений ДОО с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

- работник ДОО 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.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в отношении работников ДОО

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

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

- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;

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

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ДОО и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДОО. 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 ситуаций конфликта интересов.

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

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке. Заведующий ДОО гарантирует конфиденциальность процесса

урегулирования конфликта интересов.

6.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по урегулированию конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным специалистом по кадрам с целью оценки серьезности возникающих для ДОО рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.4. В итоге работы комиссия по урегулированию конфликта интересов может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. ДОО 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 затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника ДОО 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; перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника ДОО от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДОО;

- увольнение работника из ДОО по инициативе работника;

- увольнение работника ДОО по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

- увольнение работника ДОО по инициативе работодателя в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской

Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ДООУ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.5 При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

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

7. Обязанности работника ДООУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Положением устанавливаются следующие обязанности работника ДООУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- сообщать заведующему ДООУ или специалисту по кадрам ДООУ, назначенному секретарем комиссии по урегулированию конфликта интересов, о возможности возникновения или о возникновении конфликта интересов;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами ДООУ, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- 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 (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам ДООУ, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

8.1. Ответственным лицом за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений в ДОУ является председатель комиссии по урегулированию конфликта интересов в отношении работников ДОУ.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально с участием в обсуждении других лиц.

9. Ответственность работника ДОУ за несоблюдение Положения о конфликте интересов

9.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правовой, административной или уголовной ответственности.

9.2. Руководитель ДОУ и другие ответственные сотрудники ДОУ обязаны подавать другим работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

9.3. Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие организации и социальные партнеры ДОУ, а также контрагенты, учреждения будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы ДОУ в отношениях с третьими сторонами.

