

Утверждено  
Приказ  
от 28.12.2015г. № 154/од

Заведующий  
Н.Б. Дмитриева

Положение  
О выявлении и урегулировании конфликта интересов

1. Общие положения

1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее Положение) в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 100 г. Челябинска» (далее – Учреждение) разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

2. Положение разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", и других нормативных правовых актов Российской Федерации.

3. Данное Положение разработано с целью установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

4. Положение определяет общие принципы и подходы, а также содержит перечни основных мер, которые используются для предотвращения потенциального, выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.

5. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

6. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками Учреждения.

II. Понятия, используемые в Положении

7. Личная заинтересованность – материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Учреждения.

8. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам Учреждения.

### III. Основные принципы управления конфликтом интересов

9. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- 1) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 2) индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 4) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 5) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

### IV. Основные типы конфликта интересов. Выявление конфликта интересов. Урегулирование конфликта интересов

10. В деятельности Учреждения потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов:

- 1) конфликт интересов между работниками;
- 2) конфликт интересов между руководством и работниками;
- 3) конфликт интересов между работниками, воспитанниками и их родителями (законными представителями);
- 4) конфликт интересов между работниками и сторонними организациями.

11. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками организации в ходе своей текущей деятельности.

12. Конфликт интересов в Учреждении может быть выявлен в ходе проверок или отражен во входящей корреспонденции. В любых случаях, информация о наличии конфликта интересов доводится до сведения заведующего Учреждением.

13. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена заведующим с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

14. В ходе проверки принимаются решения:

- 1) ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- 2) конфликт интересов имеет место и нуждается в урегулировании, в этом случае необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:
  - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - добровольный отказ работника Учреждения 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 от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника по его инициативе;
- 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.

15. 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 урегулирования.

16. Заведующий и работники Учреждения используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов Учреждения, работников учреждения, воспитанников и их родителей (законных представителей).

17. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования 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 недостаточно эффективными. 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 Предприятия.

18. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании.

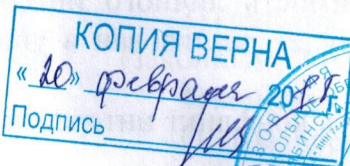
V. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

19. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 1) при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 2) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 3) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 4) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- 5) соблюдать требования законодательства Российской Федерации, учредительных и локальных актов Учреждения;
- 6) четко исполнять свои должностные обязанности;
- 7) соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;
- 8) обеспечить сохранность служебной тайны, а также сохранность персональных данных.

20. Все работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящего Положения.

21. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.



МАДОУ "ДС №100 г. Челябинск"

Пронумеровано, прошнуровано,  
скреплено печатью на 2 листах  
МАДОУ «ДС № 100 г. Челябинска»

И.Б. Дмитриева

скреплено печатью в  
МАДОУ «ДС № 100 г.  
Челябинска»



МАДОУ "ДС № 100 г. Челябинска"