

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МАДОУ НГО «Детский сад № 15
«Березка»
Протокол № 12 от 27.12.2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего МАДОУ
НГО «Детский сад № 15
«Березка»
от 10 января 2022 г. № 10 - ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
Новолялинского городского округа
«Детский сад № 15 «Березка»

п. Лобва
2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников МАДОУ НГО «Детский сад № 15 «Березка» (далее по тексту – Положение) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ДОУ.

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

1.3. Действие положения распространяется на лиц, поступающих на работу, всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров..

2. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника, правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правами и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Личная заинтересованность – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя и для третьих лиц.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращен) организацией.

3.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4. УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ ВОЗМОЖНО ВОЗНИКНОВЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ, ПОРЯДОК РАСКРТИЯ. ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по реализации антикоррупционной политики ДОУ.

4.2. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменной форме.

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

- работник Учреждения за оказание услуги берет деньги у участников образовательных отношений, минуя установленный порядок приема денег у участников образовательных отношений через кассу и бухгалтерию Учреждения;

- работник Учреждения, оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные услуги после работы;

- работник Учреждения небескорыстно использует возможности участников образовательных отношений;

- работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;

- работник Учреждения рекламирует участникам образовательных отношений Учреждения организации, оказывающие любые платные услуги;

- работник Учреждения рекомендует участникам образовательных отношений Учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;

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

- работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

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

- 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.

5 . ПОРЯДОК И СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. В Учреждение установлены 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.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке. Руководители Учреждения гарантируют конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

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

По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

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 использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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 с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по собственному желанию в соответствии с п.3 ч.1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника по инициативе работодателя (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание в соответствии с п.5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения

6. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей работник Учреждения обязан:

- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Установление наличия конфликта интересов предполагает применение мер организационного характера к устранению причин и условий конфликта, а также недопущению его возникновения в будущем.

7.2. В случае если конфликт интересов привел к получению личных материальных или нематериальных выгод либо преимуществ, вопрос решается в соответствии с нормами действующего законодательства.