

РАССМОТРЕНО
на собрании
Трудового коллектива
Протокол № 2
от «27» апреля 2022 г.

СОГЛАСОВАНО
на заседании
Первичной профсоюзной
образовательной организации
Протокол № 5
от «28» апреля 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАДОУ г. Нягани
«Д/с №4 «Веснянка»
от «29» апреля 2022 г. № 106

**Положение
о конфликте интересов работников муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка»**

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка» (далее – Положение) разработано на основании Федерального закона № 273-ФЗ от 25 декабря 2008 г. «О противодействии коррупции», Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Уставом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Учреждения, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Основные понятия:

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

Личная заинтересованность - возможность получения работником Учреждения при исполнении им должностных (трудовых) обязанностей доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ), для себя или для третьих лиц.

1.4. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.5. Ознакомление гражданина с Положением, поступающего на работу в Учреждение, производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

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

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

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения применяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и его урегулирования

3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо Учреждения, ответственное за противодействие коррупции.

3.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом Учреждения и доводится до сведения всех ее работников.

3.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде уведомления о конфликте интересов в следующих случаях:

- а) при приеме на работу;
- б) при назначении на новую должность;
- в) при возникновении конфликта интересов.

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

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Уведомление о конфликте интересов изучается должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, и направляется работодателю.

4.2. Работодатель рассматривает уведомление о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

4.3. Рассмотрение уведомления о конфликте интересов осуществляется заведующим Учреждением и должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально, либо Комиссией по урегулированию споров.

4.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

- а) ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- б) 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;
- в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Учреждения;
- г) перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- д) отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- е) увольнение работника Учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ж) увольнение работника Учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- з) иные формы разрешения конфликта интересов.

4.5. По письменной договоренности Учреждения и работника Учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

4.6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

5. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей работник Учреждения обязан:

- а) руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- б) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

в) своевременно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
г) эффективно содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.2. Работники Учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6. Ответственность

6.1. Ответственным лицом в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является заведующий Учреждением.

6.2. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании трудового коллектива и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего Учреждением.

7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1 настоящего Положения.

7.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.