

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД №7 «НЕЗАБУДКА»
(МАДОУ «ДС №7 «Незабудка»)**

СОГЛАСОВАНО

Председателем совета
представителей работников
МАДОУ «ДС №7 «Незабудка»
Л.Ф.Гончар

УТВЕРЖДЕНО

Директором МАДОУ «ДС №7
«Незабудка»
И.Н.Копалиной
10.03.2020 года

ПРИНЯТО

Общим собранием
трудового коллектива
протокол №5 от «04» марта 2020г.

Положение

о конфликте интересов работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Незабудка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Незабудка» (далее - Положение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», с Типовым положением о конфликте интересов работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа город Мегион, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является городской округ город Мегион, утвержденным постановлением администрации города от 18.12.2014 №3067.

1.3. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №7 «Незабудка» (далее — Учреждение), с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликтов интересов.

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулирования конфликтов 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 урегулировании;
конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликтов интересов;

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 конфликтов интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.Порядок раскрытия конфликтов интересов работником 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 актом 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 декларации о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:

при приеме на работу;

при назначении на новую должность;

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.Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю Учреждения.

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

4.3.Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем Учреждения и должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

4.4.Формы урегулирования конфликта интересов:

ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (поэтапное 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 Учреждения; перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение

функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

увольнение работника Учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение работника Учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

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 в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных 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.