

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 4
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по физическому развитию детей



УТВЕРЖДАЮ:
Приложение к приказу
№ 111 от 04.10.2022г.
Заведующий МАДОУ
Детским садом № 4
М.А. Трегубова

Положение о конфликте интересов МАДОУ Детского сада № 4

Городской округ Красноуральск
2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) - это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

1.3. Под конфликтом интересов понимается 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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.4. Под личной заинтересованностью понимается 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, указанным в п.1.3. настоящего Положения, 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 лицо, указанное в п.1.3. настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении:

- 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) учреждением.

2. Обязанности работодателя и работников по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

2.1. Обязанности работодателя:

- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;
- принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

2.2. Обязанности работников:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

3.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов может иметь место:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- в ходе проведения ежегодных аттестаций.

3.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя заведующего учреждения уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.3. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения.

3.4. По результатам рассмотрения уведомления, указанного в п. 3.1. настоящего Положения конфликт интересов может быть разрешен одним из следующих способов:

- 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;
- 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

3.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

3.6. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам учреждения необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения МАДОУ Детского сада № 4.

4. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является заведующий МАДОУ Детским садом № 4, ответственный за противодействие коррупции по МАДОУ Детскому саду № 4.

5. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов

5.1. За несоблюдение настоящего Положения граждане Российской Федерации несут административную, гражданскую, дисциплинарную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

5.2. К работнику учреждения может быть применено дисциплинарное взыскание в виде:

- замечания;

- выговора;

- увольнения по соответствующим статьям Трудового кодекса РФ.

5.3. Основанием увольнения может быть также непринятие работником учреждения, являющимся стороной конфликта, соответствующих мер по предотвращению и/или урегулированию конфликта интересов.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение может быть пересмотрено, в том числе дополнено в случае изменения законодательства РФ.

6.2. Все изменения, дополнения в настоящее Положение оформляются в письменном виде.

