

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБДОУ д/с № 13
от 10.03.2017 г № 95

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 13 муниципального образования Тимашевский район

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 13 муниципального образования Тимашевский район (далее - ДОО) разработано с целью своевременного выявления конфликта интересов в деятельности работников ДОО и является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений, регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для ДОО).

1.2. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) – это внутренний документ ДОО, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДОО в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года 3 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников ДОО вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в ДОО

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДОО положены следующие принципы:

2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2.индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДОО при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3.конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4.соблюдение баланса интересов ДОО и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5.защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ДОО.

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

3.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ДОО – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.2.Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.3.Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.4.Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

4.1.ДОО берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов:

4.1.1.раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.1.2.раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1.3.разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2.Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ДОО рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.3.Следует иметь в виду, что в итоге этой работы ДОО 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.

4.4. ДОО также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

4.4.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

4.4.2. добровольный отказ работника ДОО 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;

4.4.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4.4.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

4.4.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.4.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

4.4.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДОО;

4.4.8. увольнение работника из ДОО по инициативе работника;

4.4.9. 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. В каждом конкретном случае по договоренности ДОО и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования

4.5. 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.

4.6. 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 ДОО.

5.Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

5.1.Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является заведующий ДОО.

Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально.

Заведующий

О.Н.Газизова

