.

Принято
На общем собрании работников
МДОБУ детский сад комбинированного
вида № 34

Протокол № 4 от 05.04.2022 года

Утверждено
приказом заведующего МДОБУ детский
сад комбинированного вида № 34
№ от 05.04.2022 года

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат 00DF687F9D3A32B35A3B6BCE8FFF0AA8CA
Владелец: **Кузнецова Ольга Олесьевна**
Действителен: с 16.02.2022 по 12.05.2023

О.О. Кузнецова

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов

в Муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении детский сад комбинированного вида № 34 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов работников (далее - Положение) в Муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении детский сад комбинированного вида № 34 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее - МДОБУ) разработано в соответствии с требованиями Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Настоящее Положение определяет:

— Основные принципы управления конфликтом интересов.

— Процедуру уведомления работодателя работником МДОБУ (далее - работник) о наличии конфликта интересов или возможности его возникновения.

— Порядок предотвращения и регулирования конфликта интересов работодателем.

1.3. Целью Положения является предотвращение и регулирование конфликта интересов в деятельности работников МДОБУ и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого МДОБУ.

1.4. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Используемые в Положении понятия и определения

2.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя МДОБУ) влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя МДОБУ) и правами и законными интересами МДОБУ, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МДОБУ, работником (представителем) которой он является.

2.2. Личная заинтересованность работника (представителя МДОБУ) - заинтересованность работника (представителя МДОБУ), связанная с возможностью получения работником (представителем МДОБУ) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МДОБУ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с МДОБУ на основе гражданско-правовых договоров.

3.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

— получение подарков или услуги;

— сбор денег на нужды группы, МДОБУ;

— участие в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;

— получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) воспитанников, которых он обучает;

— небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;

— нарушение установленных в МДОБУ запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды МДОБУ и т.п.).

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в МДОБУ

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МДОБУ положены следующие принципы:

— обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов

— индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МДОБУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование

— конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования

— соблюдение баланса интересов МДОБУ 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) МДОБУ.

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

5.1. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием

конфликта интересов:

— при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МДОБУ 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 и раскрытию возникшего конфликта интересов.

6. Процедура уведомления работодателя о наличии конфликта интересов или возможности его возникновения

6.1. Работник обязан уведомлять работодателя в лице заведующего МДОБУ о каждом случае возникновения у него личной заинтересованности (возможности получения в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц), которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6.2. Под обращением гражданина (далее - обращение) понимается направление должностному лицу (заведующему) в письменной форме или в форме электронного документа предложение, заявление или жалоба, а также устное обращение гражданина.

6.3. В случае обращения в письменном виде документ оформляется в двух экземплярах (форма уведомления Приложение № 1).

Первый экземпляр уведомления работник передает руководителю МДОБУ, как только станет известно о наличии конфликта интересов или возможности его возникновения.

Второй экземпляр уведомления, заверенный заведующим МДОБУ, остается у работника в качестве подтверждения факта представления уведомления.

6.4. В случае, если работник не имеет возможности передать уведомление лично, оно может быть отправлено в адрес МДОБУ заказным письмом с уведомлением и описью вложения.

7. Порядок регистрации уведомлений

7.1. Уведомления о наличии конфликта интересов или возможности его

возникновения регистрируется в день поступления.

7.2. Регистрация уведомлений производится делопроизводителем или иным уполномоченным лицом в журнале учета уведомлений (форма журнала Приложение № 2), листы которого должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены подписью заведующего МДОБУ и печатью.

В журнале указываются:

- порядковый номер уведомления;
- дата и время принятия;
- фамилия и инициалы работника, обратившегося с уведомлением;
- дата и время передачи уведомления работодателю;
- краткое содержание уведомления;
- фамилия, инициалы и подпись работника, принявшего уведомление.

8. Порядок принятия мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликтов интересов

8.1. В течение трех рабочих дней заведующий МДОБУ рассматривает поступившее уведомление и принимает решение о мерах по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов.

Предотвращение и (или) урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения (перераспределения функций) работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке. Кроме того, могут быть приняты иные меры по решению заведующего МДОБУ. Решение заведующего МДОБУ о мерах по предотвращению или регулированию конфликта интересов принимаются в форме правового акта, осуществляется лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в МДОБУ.

8.2. Уведомление о наличии конфликтов интересов или возможностей его возникновения приобщается к личному делу работника.

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

9.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников заведующим МДОБУ. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

— 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.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в устной форме, письменном виде, в том числе в форме электронного документа. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде, в том числе в форме электронного документа.

6.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является заведующий МДОБУ.

6.4. МДОБУ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для МДОБУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.6. В итоге этой работы МДОБУ может прийти к следующим выводам:

6.6.1 Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.6.2. Если конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения:

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

— добровольный отказ работника МДОБУ 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;

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

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

— увольнение работника из МДОБУ 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.

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

6.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обязательств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

6.9. 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 МДОБУ.

7. Ответственность работников МДОБУ за несоблюдение Положения

7.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам МДОБУ необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников Учреждения.

7.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом руководителю МДОБУ.

7.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним, по инициативе работодателя, в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть расторгнут трудовой договор.

Приложение № 1
к Положению о порядке предотвращения
и (или) урегулирования конфликта интересов в МДОБУ
детский сад комбинированного вида № 34
(ФИО, должность работодателя)
от_____
(ФИО, должность работника ДОУ)

Уведомление
о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» сообщаю о том, что:

1._____
_____
_____
_____
_____

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность работника ДОУ влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника ДОУ и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда законным интересам последних)

2._____
_____
_____
_____
_____

(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность работника ДОУ)

3._____
_____
_____
_____
_____

(дополнительные сведения)

(личная подпись работника ДОУ)

« » 20 г.

Уведомление зарегистрировано в журнале регистрации

« _____» 20_____ г. за №

(ФИО ответственного лица)

Приложение № 21
к Положению о порядке предотвращения
и (или) урегулирования конфликта интересов в МДОБУ
детский сад комбинированного вида № 34

Журнал

регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности
его возникновения, представленных работниками
МДОБУ детский сад комбинированного вида № 34

№ п/п	Дата и время принятия уведомления	ФИО работника, обратившегося с уведомлением	Дата и время передачи уведомления работодателю	Краткое содержание уведомления	ФИО и подпись работника, зарегистрировавшего уведомление	Примечание