УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида «Лесная сказка»
(МБДОУ «ДСОВ «Лесная сказка»)
Центральный мкр., дом 1, пгт. Талинка, Октябрьский район, ХМАО - Югра, Тюменская обл., 628195
тел/факс. 8 (34672)4-90-83; 4-97-89, e-mail: Forestskazka-ds@oktregion.ru,
ОКПО 52057274; ОГРН 1028601501114; ИНН/КПП 8610011030/861401001

СОГЛАСОВАНА
председатель профсоюзной
организации ДОО
_____Л.Е.Мудрак

УТВЕРЖДЕНА
заведующий МБДОУ «ДСОВ
«Лесная сказка»
_____О.А.Гребенникова
Приказ от 13.09.2018г. № 181-од

ПРИНЯТА
Решением педагогического совета
от 06.09. 2018г.
Протокол № 1

Положение
о конфликте интересов
в МБДОУ "ДСОВ "Лесная сказка"

1.Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов - это внутренний локальный акт МБДОУ "ДСОВ "Лесная сказка" (далее - ДОО), устанавливающее порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Нормативно-правовое законодательство — основа для разработки положения: статья 1.3.Обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"

1.4.Действие положения следует распространить на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности

2.Цели и задачи положения о конфликте интересов

Целью положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) МБДОУ.

2.1.Перед организацией, желающей принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стоит сложная задача соблюдения баланса между интересами организации как единого целого и личной заинтересованности работников организации. С одной стороны, работники организации имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения. С другой стороны, такая частная деятельность работников, а также имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения могут нанести серьезный ущерб интересам организации. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является

ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3.Используемые в положении понятия и определения

3.1 ***Коррупция*** - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества игосударства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции").

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

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

4.Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1.Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

4.2.Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

4.3.Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования

4.4.Соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов.

4.5.Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

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

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

5.1.В организации возможно раскрытие различных видов конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при расстановке кадров;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

5.2.Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
5.3.Организация берет на себя ответственность обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
5.4.Поступившая информация должна быть тщательно проверена должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы организация может придти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Организация также может придти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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 организации;
- 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.
5.5.Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
5.6.При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру 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. 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 организации.

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

6.1.При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
6.2.Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

6.3.Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
6.4.Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

7.1. Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Таким лицом может быть непосредственный заведующий, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное лицо за противодействие коррупции.

7.2. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально: в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица.