

**ПРИНЯТО:**

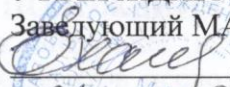
На собрании трудового коллектива

Протокол № 3

« 19 » 05 2015 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МАДОУ д/с № 17

 Е.М.Ехалова

« 01 » 06 2015 г.

Приказ № 03-03-072/3

« 01 » 06 2015 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ В МАДОУ Д/С № 17**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников МАДОУ является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
- 1.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) МАДОУ принято положение о конфликте интересов.
- 1.3. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МАДОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов МАДОУ (далее - положение) включает следующие аспекты:
  - ✓ цели и задачи положения о конфликте интересов;
  - ✓ используемые в положении понятия и определения;
  - ✓ круг лиц, попадающих под действие положения;
  - ✓ основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
  - ✓ порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
  - ✓ обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
  - ✓ определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
  - ✓ ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

## **2. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Действие положения распространяется на всех работников МАДОУ вне зависимости от уровня занимаемой должности.

## **3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ**

- 3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МАДОУ положены следующие принципы:
  - ✓ обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
  - ✓ индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МАДОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
  - ✓ конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
  - ✓ соблюдение баланса интересов МАДОУ 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) МАДОУ.
- 3.2. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
  - ✓ при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – 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.
- 3.3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МАДОУ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов:
- ✓ 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;
  - ✓ раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).
- 3.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 3.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это 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 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, в том числе:
- ✓ ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - ✓ добровольный отказ работника МАДОУ 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.
- 3.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

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. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ**

Ответственный за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, а также ответственный за противодействие коррупции назначаются приказом заведующего.