

ПРИНЯТО

На собрании коллектива

Протокол № 2

от 09.02.2022 г.



Положение о порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работника муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Кукелево» (далее - Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение исходит из того, что своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.3. Положение разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

1.4. Правовое обеспечение конфликта интересов работника МКДОУ определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в МКДОУ является Комиссия по проведению мероприятий по предупреждению коррупционных правонарушений.

1.5. При возникновении ситуаций конфликта интересов работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

2. Используемые понятия.

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

2.2. Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

3. Круг лиц, попадающих под действия положения.

3.1. Работники МКДОУ должны соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей её деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе учреждения.

3.2. Работники МКДОУ должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего учреждение.

3.3. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений учреждения.

3.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МКДОУ, в том числе выполняющих работу по совместительству.

3.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения под роспись, в том числе при приёме на работу (до подписания трудового договора).

4. Основные принципы управления конфликта интересов в учреждении

4.1. Основной задачей деятельности ДОУ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

4.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МКДОУ положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МКДОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов МКДОУ и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращён) МКДОУ.

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

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МКДОУ. В учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при начислении заработной платы и распределения стимулирующего фонда оплаты труда;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2 ДОУ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.3. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для МКДОУ рисков и выбор наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.4. В результате рассмотрения конфликта интересов используются следующие способы их решения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ДОУ 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 с Трудовым кодексом РФ, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- передача работником принадлежащих ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МКДОУ;
- увольнение работника из МКДОУ 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. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее мягкая мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

5.6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам МКДОУ.

6. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

6.1. За несоблюдение Положения о конфликте интересов работники МКДОУ несут уголовную, административную, гражданско – правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Лица ответственные за получение и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принять исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченными работниками МКДОУ и третьим лицам. Непринятие этих мер либо факт несанкционированного доступа к полученным сведениям может стать основанием для применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения виновного сотрудника и взыскание причинённого работнику и МКДОУ материального и морального ущерба в порядке, установленном законодательством.