

ПРИНЯТО
общим собранием МАДОУ
г. Нижневартовска ЦРР – ДС №25
«Семицветик»
Протокол № 4 от 22.08.2016

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ г. Нижневартовска
ЦРР – ДС №25 «Семицветик»
В.И. Вечипольская
Приказ № 115 от 31.08.2016

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников

**муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города
Нижневартовска центра развития ребенка - детского сада №25 «Семицветик»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска центра развития ребенка - детского сада №25 «Семицветик» (далее МАДОУ) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», с Трудовым Кодексом Российской Федерации, с Гражданским Кодексом Российской Федерации, Указа Президента Российской Федерации от 12.08.2002 №885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих».

2. Цели и задачи Положения

2.1. Цель - регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников МАДОУ (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для МАДОУ).

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

3. Используемые в Положении понятия и определения

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами МАДОУ, способное привести к причинению вреда правам и законным ин-

тересам, имуществу и (или) деловой репутации МАДОУ, работником которой он является.

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника связанная с возможностью получения работником 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. Круг лиц, попадающих под действие Положения

Действие Положения распространяется на всех работников МАДОУ вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с МАДОУ на основе гражданско-правовых договоров.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в МАДОУ

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 учреждения 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.

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

6.1. Для раскрытия конфликта интересов работники МАДОУ могут использовать следующие способы:

- 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 письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3. МАДОУ принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. Поступившая информация должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, немедленно доводится до заведующего МАДОУ, который назначает срок ее рассмотрения.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

6.5. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по урегулированию конфликтов интересов в составе :

- должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- юриста;
- председателя профсоюзного комитета.

6.6. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

6.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений с целью оценки серьезности возникающих для МАДОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.8 . Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения заведующего МАДОУ. Решения комиссии носят рекомендательный характер . Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов , если он действительно имеет место , принимает заведующий МАДОУ в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

6.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения МАДОУ может использовать следующие способы, 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МАДОУ;
- увольнение работника из МАДОУ 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МАДОУ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам МАДОУ.

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

Работники МАДОУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МАДОУ – 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.

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

Должностным лицом, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

- должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в МАДОУ и назначается приказом заведующего МАДОУ.

9. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов

9.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

9.2. 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 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения заведующим МАДОУ и действует до принятия нового Положения. Все Приложения к настоящему Положению, а равно изменения и дополнения, являются его неотъемлемыми частями.

10.2. Изменения и дополнения, внесенные в настоящее Положение, если иное не установлено, вступают в силу в порядке, предусмотренном для Положения. Изменения и дополнения, внесенные в настоящее Положение, доводятся до сведения указанных в нем лиц не позднее двух недель с момента вступления его в силу.

