Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №1 «Пчёлка» г. Йошкар-Олы»

ПРИНЯТО

общим собранием работников МБДОУ
«Детский сад №1 «Пчёлка»
г. Йошкар-Олы»
Протокол от 27.02.2019г. № 1

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего МБДОУ
«Детский сад №1 «Пчёлка» г. Йошкар-Олы»
от 27.02.2019г. №14/1

Подписан: МБДОУ "ДЕТСКИЙ САД № 1 "ПЧЁЛКА" Г. ЙОШКАР-ОЛЫ"
DN: STREET="УЛИЦА СТРОИТЕЛЕЙ, 34, А", S=12 РЕСПУБЛИКА МАРИЙ ЭЛ, L=ГОРОД ЙОШКАР-ОЛА, C=RU, G=Светлана Владимировна, SN=Климова, CN="МБДОУ ""ДЕТСКИЙ САД № 1 ""ПЧЁЛКА"" Г. ЙОШКАР-ОЛЫ""", T=Заведующий, O="МБДОУ ""ДЕТСКИЙ САД № 1 ""ПЧЁЛКА"" Г. ЙОШКАР-ОЛЫ""", E=uoa-301@yandex.ru, ИНН=001215077421, СНИЛС=00204716178, ОГРН=1021200758259
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: г. Йошкар-Ола
Дата: 2021.03.23 15:48:59+03'00'

Рег. № ДОО1/004/19 от 27.02.2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников МБДОУ «Детский сад №1 «Пчёлка» г. Йошкар-Олы»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее — Федеральный закон № 273-ФЗ).

1.2. Положение является внутренним документом МБДОУ «Детский сад №1 «Пчёлка» г. Йошкар-Олы» (далее - Организация), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Понятия «конфликт интересов», «личная заинтересованность» используются в значении, которое предусмотрено Федеральным законом 273-ФЗ.

1.4. Действие Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Организации и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Организацией на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание Положения доводится до сведения всех работников Организации.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Организации

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации положены следующие принципы:

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

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

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

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

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

3.1. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации без учета своих личных интересов, интересов лиц, состоящих в близком родстве или свойстве, и друзей.
3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые приводят или могут привести к конфликту интересов.
3.1.3. Сообщать о возникновении личной (прямой или косвенной) заинтересованности. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Формы выявления конфликта интересов, порядок и возможные способы урегулирования конфликта интересов

4.1. Руководителем Организации из числа работников назначается лицо, ответственное за раскрытие конфликта интересов, прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, рассмотрение представленных сведений (далее — лицо, ответственное за противодействие коррупции).
4.2. Выявление конфликта интересов лицом, ответственным за противодействие коррупции, осуществляется в следующих формах:
4.2.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
4.2.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
4.2.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
4.4. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов с учетом требований, предъявляемых статьей 7 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».
4.5. Поступившая информация должна быть проверена лицом, ответственным за противодействие коррупции, с целью оценки возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
4.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
4.7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
4.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его урегулирования:
4.8.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
4.8.2. Добровольный отказ работника Организации или его отстранение (постоянное или временное) работодателем от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов.
4.8.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.
4.8.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.
4.8.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
4.8.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.
4.8.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.
4.8.8. Увольнение работника из Организации по инициативе работника.
4.8.9. Увольнение работника по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.9. 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 Организации.

4.10. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику применяются дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.