

Принято
протокол Общего
собрания работников
МБДОУ Вязьма-Брянский
д/с Вяземского
района Смоленской области
№ 1 от 31 августа 2018г.

Утверждено
приказом заведующего
МБДОУ Вязьма-Брянского
детского сада

Вяземского района
Смоленской области
№ 65-о от 31 августа 2018г.
_____ Н.И.Демьянец

ПОЛОЖЕНИЕ
об урегулировании конфликта интересов
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном
учреждении Вязьма- Брянский детский сад
Вяземского района Смоленской области

Учтено письменно мотивированное
мнение профсоюзного собрания ДОУ
Протокол №1 от 30.08.2018

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Вязьма-Брянском детском саду Вяземского района Смоленской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 08.11.2013, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Основной целью принятия настоящего Положения является определение системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вязьма-Брянского детского сада Вяземского района Смоленской области (далее - учреждение).

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

1.4. Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также родителей, братьев, сестер, детей супругов и супругов детей), граждан или организаций, с которыми работник учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является предупреждение возникновения личной заинтересованности работников учреждения, которая приводит или может привести к ненадлежащему исполнению работником своих должностных обязанностей.

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

1.7. Все категории работников учреждения, в том числе при приеме на работу, обязаны ознакомиться с настоящим Положением под роспись.

2. Основные принципы урегулирования конфликта интересов в учреждении

2.1. Деятельность учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов основывается на следующих принципах:

2.1.1. Приоритетное применение мер по профилактике и предупреждению коррупции.

2.1.2. Обязательность раскрытия сведений о возникшем или потенциальном конфликте интересов.

2.1.3. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

- 2.1.4. Конфиденциальность сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования.
- 2.1.5. Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.
- 2.1.6. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно выявлен работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

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

- 3.1. Работники учреждения при исполнении должностных обязанностей призваны:
 - 3.1.1. Руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
 - 3.1.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
 - 3.1.3. Нести личную ответственность за своевременное сообщение о выявленном или потенциальном конфликте интересов.
 - 3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- 3.2. Работники учреждения обязаны не допускать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов. В случае возникновения личной заинтересованности работникам необходимо воздержаться от принятия управленческих решений и действий, а также незамедлительно сообщить о личной заинтересованности своему непосредственному руководителю и (или) лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в учреждении путем подачи уведомления о возникновении у работника при исполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, по форме согласно приложению к настоящему Положению.

4. Основные ситуации конфликта интересов

- 4.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых может оказаться работник учреждения при исполнении им своих должностных обязанностей, являются:
 - 4.1.1. Работник нарушает положения антикоррупционной политики учреждения, а также кодекса этики и служебного поведения работников учреждения.
 - 4.1.2. Работник учреждения использует возможности клиентов учреждения, а также их родственников и представителей.
 - 4.1.3. Нарушение установленного в учреждении порядка приема денежных средств при оказании платных услуг.

5. Порядок выявления и урегулирования конфликта интересов

- 5.1. Порядок выявления и урегулирования конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.
- 5.2. В учреждении выявление и урегулирование конфликта интересов осуществляется в следующих случаях:
 - 5.2.1. При приеме на работу.
 - 5.2.2. При назначении на новую должность.
 - 5.2.3. При поступлении информации о возникновении личной заинтересованности работника.

- 5.3. Выявление сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное выявление конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 5.4. Организацией гарантируется конфиденциальность представленных сведений о возникшем конфликте интересов и его урегулировании.
- 5.5. Ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов и его выявление является лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в учреждении.
- 5.6. Поступившая информация тщательно проверяется лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений в учреждении.
- 5.7. При необходимости рассмотрение полученной информации может проводиться коллегиально с участием в обсуждении руководителей структурных подразделений учреждения, специалиста по кадрам, членов комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в учреждении.
- 5.8. В случае подтверждения достоверности представленных сведений вопрос об имеющейся личной заинтересованности работника учреждения, которая приводит или может привести к конфликту интересов, вносится в повестку заседания комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в учреждении.
- 5.9. Организация может использовать различные способы урегулирования конфликта интересов:
- 5.9.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
- 5.9.2. Добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые приводят или могут привести к конфликту интересов.
- 5.9.3. Пересмотр и изменение должностных обязанностей работника.
- 5.9.4. Временное отстранение работника от занимаемой должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями.
- 5.9.5. Перевод работника на должность, выполнение должностных обязанностей по которой не приводит к конфликту интересов.
- 5.9.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.
- 5.9.7. Отказ работника от своей личной заинтересованности, которая приводит к конфликту интересов.
- 5.9.8. Увольнение работника из учреждения по инициативе работника.
- 5.9.9. Иные способы урегулирования конфликта интересов, найденные по договоренности учреждения и работника.
- 5.10. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личной заинтересованности работника, а также возможного имущественного и репутационного ущерба, наносимого учреждению.

6. Ответственность работников за нарушение требований настоящего Положения

- 6.1. Работники учреждения, независимо от занимаемой должности, обязаны соблюдать требования настоящего Положения.
- 6.2. Работники учреждения, независимо от занимаемой должности, несут дисциплинарную ответственность за нарушение требований настоящего Положения.

6.3. Ответственность за коррупционные проявления предусматривает применение к работнику мер дисциплинарной, а также уголовной, административной, гражданско-правовой ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.