



Управление образования Нижнесергинского муниципального района Свердловской области
Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 19 г. Михайловска
(МКДОУ детский сад № 19)

623080, Свердловская область, Нижнесергинский район, г. Михайловск, ул. Рабочая, 25
тел. (343-98) 68-6-72 email: mdou-n19@yandex.ru

«Утверждаю»
Зав. МКДОУ детский сад №19 Искорцева Н.С.
Приказ №73Б/ОД от «01» сентября 2023 г

«Положение о принятии актов, утверждающих порядок уведомления о конфликте интересов МКДОУ детский сад № 19»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов МКДОУ детский сад № 19 разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Костромской области от 10.03.2009 № 450-4-ЗКО «О противодействии коррупции в Костромской области» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8.11.2018 г., и Методических рекомендаций по разработке локальных нормативных актов в целях эффективной работы по профилактике и противодействию коррупционных правонарушений в организациях, подведомственных департаменту образования и науки Костромской области, утвержденных приказом департамента образования и науки Костромской области от 28.04.2017 №1057, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач бюджетного учреждения.

1.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников организации и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой организации.

1.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника организации влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации.

1.5. **Личная заинтересованность работника** – материальная или иная заинтересованность работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных прав для себя, членов своей семьи или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

1.6. **Положение о конфликте интересов** (далее положение) – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.7. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников организации под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Круг лиц подпадающих под действие положения.

2.1. Действие положения распространяется на:

- ✓ всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности;
- ✓ работников выполняющих работу по совместительству;

физических и юридических лиц, сотрудничающих с организацией, в этом случае, условия и обязательства должны быть закреплены в договорах, заключаемых организацией с контрагентами.

3. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

3.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организации осуществляется на основании следующих основных принципов:

- ✓ построение организационной структуры на основе максимального исключения причин, способствующих возникновению конфликта интересов;
- ✓ определение должностных обязанностей работников, исходя из необходимости исключения возникновения конфликта интересов;
- ✓ обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- ✓ индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании
- ✓ конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- ✓ соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- ✓ защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования

4.1. В организации возможно установление различных видов раскрытия интересов, в том числе:

- ✓ 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 аттестаций на соблюдение норм поведения работников организации (в случае проведения такой аттестации).

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора организации уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к Порядку уведомления работодателя работниками, занимающими должности на основании трудового договора в **МКДОУ детский сад № 19** о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения уведомление работника передается должностному лицу организации, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту

интересов (Приложение № 2 к Порядку уведомления работодателя работниками, занимающими должности на основании трудового договора в МКДОУ детский сад № 19 о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов).

4.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.5. Организация обязана обеспечить конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирование конфликта интересов

4.6. 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 комиссия по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию вопросов о конфликте интересов 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.

4.7. Комиссия по соблюдению требований также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения.

5. Способы предотвращения и разрешения конфликта интересов

5.1. Работники организации обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в организации (Приложение № 1 к настоящему Положению).

5.2. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

- ✓ строгое соблюдение работниками обязанностей, установленных должностной инструкцией;
- ✓ утверждение и поддержание организационной структуры организации, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;
- ✓ распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между заведующей и заместителями заведующей;
- ✓ выдача определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;
- ✓ распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений, преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
- ✓ внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в организации информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;
- ✓ исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица (или) организации, с которыми работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;
- ✓ представление гражданами при приеме на должности, включенную в Перечень должностей с высоким риском коррупционных проявлений, декларации о конфликте интересов (Приложение 2 к Положению о конфликте интересов);
- ✓ представление ежегодно работниками, замещающими должности, включенные в Перечень должностей с высоким риском коррупционных проявлений, декларации конфликта интересов;
- ✓ запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок с третьими лицами.

5.3. К числу способов разрешения возникшего конфликта интересов в организации относятся:

- ✓ ограничение доступа работника организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- ✓ добровольный отказ работника организации 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, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- ✓ передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов;
- ✓ отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- ✓ увольнение работника из организации по инициативе работника;
- ✓ увольнение работника из организации по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, по основаниям, установленным ТК РФ;
- ✓ ограничение на принятие единоличных решений;
- ✓ введение конкурсных процедур при осуществлении хозяйственной деятельности организации.
- ✓ иные способы в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

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

5.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру 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.

5.6. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

6. Обязанности работников организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей и при принятии решений по вопросам деятельности организации обязан:

- ✓ при принятии решений соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- ✓ руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- ✓ избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- ✓ раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- ✓ содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- ✓ соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава Организации, локальных нормативных актов Организации, настоящего Положения о конфликте интересов;
- ✓ соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников МКДОУ детский сад № 19

6.2. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами организации.

- ✓ временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- ✓ перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключая конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- ✓ передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов;
- ✓ отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- ✓ увольнение работника из организации по инициативе работника;
- ✓ увольнение работника из организации по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, по основаниям, установленным ТК РФ;
- ✓ ограничение на принятие единоличных решений;
- ✓ введение конкурсных процедур при осуществлении хозяйственной деятельности организации.
- ✓ иные способы в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

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

5.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру 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.

5.6. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

6. Обязанности работников организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей и при принятии решений по вопросам деятельности организации обязан:

- ✓ при принятии решений соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- ✓ руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- ✓ избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- ✓ раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- ✓ содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- ✓ соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава Организации, локальных нормативных актов Организации, настоящего Положения о конфликте интересов;
- ✓ соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников **МКДОУ детский сад № 19**

6.2. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами организации.

6.3. Работник организации, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

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

7.1. Лицом ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является председатель Комиссия по соблюдению требований к служебному

