

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

№ 14 «Центр развития ребёнка - детский сад»

Приказ №

г. Кемерово

от 18.09.2023 г.

**«Об утверждении Положения о конфликте интересов
МАДОУ №1 4»**

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-03 «О противодействии коррупции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов МАДОУ №1 4 (прилагается).
2. Заместителю заведующего по АХР Махлаевой Н.П., ознакомить работников МАДОУ № 14 с Положением о конфликте интересов МАДОУ № 14
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий МАДОУ

/И.В.Денисенко/

**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
№ 14 «Центр развития ребенка-детский сад»**

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МАДОУ № 14
«Центр развития ребенка-детский
сад»
_____ И.В.Денисенко

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРЕЖДЕНИИ И
УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В
УЧРЕЖДЕНИИ
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения № 14
«Центр развития ребенка-детский сад»**

г.Кемерово

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 14 «Центр развития ребенка-детский сад»(далее – Учреждение) принято положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов (далее-положение) Учреждения включает следующие аспекты:

- ❖ цели и задачи положения о конфликте интересов;
- ❖ используемые в положении понятия и определения;
- ❖ круг лиц, попадающих под действие положения;
- ❖ основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении;
- ❖ порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- ❖ обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- ❖ определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ❖ ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении 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 учреждения 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) учреждением.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- ✓ при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - 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.

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

- 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 ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в учреждении (заполнение декларации о конфликте интересов).

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

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение 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. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника учреждения 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 учреждения;
- увольнение работника из организации 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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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 эффективны

Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов

За несоблюдение положения работники несут персональную ответственность.

