

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД №229 СОВЕТСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДА»

СОГЛАСОВАНО  
Протокол заседания общего  
собрания работников  
МОУ Детского сада №229  
от 23.09.2019 г. 3

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МОУ Детский сад №229  
Л.И.Ковтун



**Положение  
о конфликте интересов  
муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №229 Советского района Волгограда»**

**1. Общие положения**

1.1 Положение о конфликте интересов (далее-Положение) в деятельности работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №229 Советского района города Волгограда» (далее – ДОО) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий. Направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности работников ДОО.

1.2 Настоящее положение разработано на основании Конституции Российской, Федеральных законов от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязательства для работников образовательных учреждений, иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

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

1.4 Положение о конфликте интересов – это внутренний документ ДОО, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДОО в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Положение ДОО включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положения понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положений;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником организации 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 приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.



## 2.Круг лиц, попадающих под действие положения

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

### 3. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

3.1 В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДОО положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДОО при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ДОО и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) ДОО;

3.2 Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

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

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме 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, принятых в ДОО (заполнение деклараций о конфликте интересов)

3.4 ДОО берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьёзности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы ДОО 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 ДОО 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 противоречия с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника ДОО по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или за ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

3.6 Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учётом 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.

#### **4. Определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Ответственный за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, а также ответственный за противодействие коррупции назначаются приказом заведующего ДОО.

*Положение составлено заведующим Ковтун Л.И*

*Положение действует до замены новым.*