

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №25 «Троицкий» Старооскольского городского округа

ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников
МБДОУ ДС №25 «Троицкий»
протокол от «11» января 2021 г.
№01

УТВЕРЖДЕНО:

приказом МБДОУ ДС
№25 «Троицкий»
от «11» января 2021 г.
№16

СОГЛАСОВАНО:

председатель профсоюзного комитета
МБДОУ ДС №25 «Троицкий»
_____/Н.Ю. Романовская

Порядок

предотвращения и урегулирования конфликта интересов

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №25 «Троицкий» Старооскольского городского округа
(МБДОУ ДС №25 «Троицкий»)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов (далее – Порядок) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №25 «Троицкий» Старооскольского городского округа (далее – ДОУ) разработан на основе Конституции Российской Федерации и Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящий Порядок устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с Порядком производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности, в том числе внешних совместителей.

1.5. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) ДОУ 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 ДОУ.

**2. Основные принципы предотвращения и урегулирования
конфликта интересов**

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников положены следующие принципы:

- 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 организации 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.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников ДОУ должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования

3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является руководитель ДОУ, ответственный за противодействие коррупции.

3.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех ее работников.

3.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.4. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Конфликт интересов изучается руководителем ДОУ, ответственным за противодействие коррупции.

4.2. Руководитель организации рассматривает, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

4.3. Рассмотрение конфликта интересов осуществляется конфиденциально.

4.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

- 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 организации;

- перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника организации в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника организации в соответствии с пунктом 7.1. части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

4.5. По письменной договоренности организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

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

5. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

- 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.