

«ПРИНЯТО»
Решением
Общего собрания работников
МБДОУ д/с № 455
Протокол № 5
от « 05 » 12 2023г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
Е.В. Вейнер
« 09 » 12 2023г.



«УТВЕРЖДЕНО»
Приказом от « 05 » 12 2023г.
№ 193-09
Заведующий МБДОУ д/с № 455
О.В. Савинц



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Новосибирска «Детский сад № 455 «Снеговичок»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Новосибирска «Детский сад № 455 «Снеговичок» (*далее Положение*) разработано и утверждено с целью определения ситуации, которая приводит или может привести к конфликту интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 455 «Снеговичок» (*далее - Организация*).

1.2. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт Организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Организации, в том числе внешних совместителей.

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.

2. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

2.1. Основной задачей деятельности Организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов на Организации 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 урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Организации 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) Организацией.

3. ПРОЦЕДУРА РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА

3.1. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать заведующего ДОУ в письменной форме.

3.2. Заведующий, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта Комиссией) отстранения работника от занимаемой должности.

3.3. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Организации. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта 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.

3.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является заведующий Организации.

Органом, осуществляющим рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов, является Комиссия по противодействию коррупции Организации (далее - Комиссия).

3.5. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия 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. Комиссия 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 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

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.

3.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссия выбирает наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры Комиссия использует только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов Комиссия учитывает значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации.

4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

4.2. Все работники ДОУ несут ответственность за соблюдение настоящего положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Данное Положение вступает в силу с момента принятия Общим собранием трудового коллектива ДОУ, одобрения Профсоюзного комитета ДОУ, утверждения приказом заведующего ДОУ и действует до принятия нового Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Новосибирска «Детский сад № 455 «Снеговичок».