

ПРИНЯТО

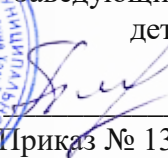
На заседании Общего собрания
трудового коллектива

(протокол № 3 от 31.08. 2022г.)



УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ Холуйского
детского сада

 Г.А.Потапова
Приказ № 13 от «31» августа 2022г.

Положение о выявлении и урегулировании конфликтов интересов, декларации о конфликте интересов в МБДОУ Холуйском детском саду

1. Общие положения.

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликтов интересов, декларация о конфликте интересов (далее Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и проиводействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 18.09.2019 г. «Меры по предупреждению коррупции в организациях» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах Российского общества и государства.

1.2. Положение – это внутренний документ МБДОУ Холуйского детского сада (далее Учреждение), устанавливает порядок выявления и урегулирование конфликтов интересов, возникших у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов – ситуация, при которой у работника в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) обучающегося.

Данная заинтересованность работника (представителя Учреждения) – заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). Возможность получение доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполнения работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящим с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица, соотоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2. Цели и задачи принятия Положения.

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

2.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

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

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения.

3.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

3.2. Заинтересованными лицами в Учреждении признаются руководитель (заместители руководителя) Учреждения.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов.

4.1. При выстраивании системы регулирования конфликта интересов требуется участие руководителей и работников. Ключевыми элементами такой системы являются предупреждение, выявление и урегулирование конфликта интересов.

а) Предупреждение конфликта интересов предусматривает:

- проработанную систему антикоррупционных мер, затрудняющих попадание работника в ситуацию конфликта интересов (например, установление особенностей получения подарков от лиц, заинтересованных в расположении работника в связи с его трудовыми обязанностями);
- внедрение проверочных процедур при принятии кадровых решений и при распределении обязанностей на предмет возможности возникновения конфликта интересов;

б) Выявление конфликта интересов может включать:

- декларирование работником наличия у него определенных (личных) интересов; такое декларирование осуществляется ситуативно (непосредственно в случае возникновения определенных ситуаций);
- самостоятельное выявление ситуаций конфликта интересов подразделением (работниками), ответственным за предупреждение коррупции в Учреждении, путем сопоставления информации, предоставляемой работником, со сведениями, содержащимися в различных государственных и коммерческих базах данных (например, ЕГРЮЛ/ЕГРИП, ЕГРН и т.п.).

4.2. 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 сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) Образовательным учреждением.

4.3. Порядок раскрытия конфликта интересов (декларирования).

4.3.1. Работники Учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов, а также должны уведомлять в письменной форме заведующего и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

4.3.2. Работники обязаны 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;

В Учреждении устанавливаются 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в Учреждении (заполнение декларации о конфликте интересов).

4.3.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (декларация). Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3.4. Сообщение работника передается ответственному за противодействие коррупции, в том числе за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений (далее – Ответственный), и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности.

4.4. Порядок рассмотрения деклараций и урегулирования конфликта интересов.

4.4.1. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Ответственным с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по его инициативе.

4.5. Ответственный передает декларацию о конфликте интересов (Приложение № 1) Комиссии по контролю за реализацией мероприятий по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия).

4.6. Срок рассмотрения Комиссией информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов и их урегулирование не может превышать трех рабочих дней.

4.7. Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании Комиссии по его желанию.

4.8. Полученная информация Комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

4.9. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения заведующего Учреждением. Решения комиссии носят рекомендательный характер.

4.10. Заведующий Учреждением рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Учреждения рисков.

4.11. Заведующий Учреждением принимает окончательное решение о форме урегулирования конфликта интересов в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

4.12. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется заведующим Учреждения, Ответственным и Комиссией, конфиденциально.

4.13. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 Учреждения;
- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника Учреждения в соответствии с п. 7.1 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

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

5. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов.

5.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

5.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор