

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
№10 «Ветерок» города Калуги**

Положение принято на общем собрании
работников
МБДОУ №10 «Ветерок» г. Калуги
протокол от 16.11.2016 г. № 2

Утверждено приказом
МБДОУ №10 «Ветерок» г. Калуги
от 17.11.2016 г. № 196-ОД

**ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
МБДОУ №10 «Ветерок» города Калуги**

1. Общие положения

Настоящее Положение о конфликте интересов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения №10 «Ветерок» города Калуги (далее - Положение) разработано во исполнение подпункта «б» пункта. 25 Указа. Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» в соответствии со статьями 10,11 Федерального закона от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» Методическими рекомендациями по разработке и принятию мер по предупреждению и противодействию коррупции Министерства труда и социальной защиты РФ, утвержденными 08 ноября 2013 года.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения №10 «Ветерок» города Калуги (далее - учреждение), устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими

трудовых обязанностей.

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

1.4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения работником при исполнении им должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

2. Круг лиц попадающих под действие Положения.

2.1 Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне - зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении.

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении могут быть положены следующие принципы:

3.1.1 .Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов,

3.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

3.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его * урегулирования.

3.1.4. Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

3.1.5.За щита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

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

4.1. В учреждении установлены различные виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. 2

4.3. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения

представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом 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:

4.4.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.4.2. 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.

4.4.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

4.4.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

4.4.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.4.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление:

4.4.7. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения.

4.4.8. Увольнение работника из учреждения по инициативе работника.

4.4.9. 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 и т.д.

4.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

5.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

5.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

5.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является должностное лицо, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции в учреждении.

6.2. Рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в учреждении проводится на заседании Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов.

7. Ответственность работников за несоблюдение Положения

7.1. Все работники учреждения несут ответственность за несоблюдение настоящего Положения в соответствии с действующим законодательством РФ.

