

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 24 общеразвивающего вида»
(МДОУ «Детский сад № 24»)

ПРИНЯТО

Советом учреждения
МДОУ «Детский сад № 24»
От «28» февраля 2017 г.
протокол заседания № 5



УТВЕРЖДЕНО

приказом МДОУ «Детский сад № 24»
от «24» марта 2018 г. № 01-11/67
В.А. Хасаншина

В.А. Хасаншина

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ
ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ**

г.Ухта, 2017 год

1. Область применения

- 1.1 Положение о конфликте интересов (далее – Положение) являются внутренним документом Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 24 общеразвивающего вида» (далее - Учреждение), устанавливающим основные принципы управления конфликтов, обязанности руководителей структурных подразделений Учреждения по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликтов.
- 1.2 Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения.

2. Нормативная основа

- 2.1 Нормативную базу настоящего Положения составляют:
 - Конституция Российской Федерации
 - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»
 - Федеральный закон «О противодействии коррупции в Российской Федерации»
 - Устав МДОУ «Детский сад № 24 общеразвивающего вида»
 - Коллективный договор муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 24 общеразвивающего вида»
 - Кодекс этики работников МДОУ «Детский сад № 24 общеразвивающего вида»
 - Положение о комиссии по противодействию коррупции МДОУ «Детский сад № 24 общеразвивающего вида».

3. Общие положения

3.1 В Положении раскрываются причины и условия возникновения конфликта интересов.

Конфликтом интересов является ситуация, при которой личная (прямая или косвенная) заинтересованность работника влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение им должностных обязанностей.

Личная заинтересованность состоит в получении материальной выгоды либо иного преимущества и влияет или может повлиять на надлежащее исполнение обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами работников, подчиненных, родителей (законных представителей) несовершеннолетних воспитанников.

4. Основные принципы управления конфликтом

- 4.1 Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
- 4.2 Индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для Учреждения, работников при выявлении каждого конфликта интересов.
- 4.3 Незамедлительное принятие мер руководством Учреждения, руководителями структурных подразделений, работниками Учреждения к урегулированию конфликта интересов.
- 4.4 Конфиденциальность процесса сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
- 4.5 Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.
- 4.6 Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов.

5. Условия предотвращения конфликта интересов

- 5.1 Строгое соблюдение работниками Учреждения требований действующего законодательства, локальных нормативных актов, принятых Учреждением.
- 5.2 Контроль руководства учреждения и руководителей структурных подразделений Учреждения за ненадлежащей организацией разграничения сферы ответственности, полномочий и отчетности работников при исполнении ими должностных обязанностей.
- 5.3 Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей не связанных с конфликтом интересов (при условии согласия с переводом самого работника).
- 5.4 Ограничение доступа работника к конкретной информации при условии, когда могут быть затронуты личные интересы работника.
- 5.5 Добровольный отказ работника 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.
- 5.6 Своевременное рассмотрение вопросов о возможном конфликте интересов в Учреждении:
 - при приеме на работу
 - переводе на другую работу
 - решение вопросов о совершении сделок, заключении соглашений с контрагентами Учреждения
 - применении поощрений, предоставлении имущественных и неимущественных льгот работникам

- возникновении разовых конфликтов рисков в деятельности работников.

6. Процедура урегулирования вопросов, связанных с конфликтом интересов

- 6.1 Информация о конфликте интересов поступает к руководителю структурного подразделения, либо непосредственно руководителю Учреждения. Допускается направление указанной информации уполномоченному работнику Учреждения, в должностные обязанности которого входит подготовка материалов по существу и содержанию конфликта интересов.
- 6.2 Поступившая информация должны быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникших для Учреждения рисков и выбора подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 6.3 Окончательное решение о наличии или отсутствии конфликта интересов и определении способа их урегулирования принимается на заседании Комиссии по противодействию коррупции, действующей на основании Положения, принятого в Учреждении.

7. Заключительные положения

- 7.1 Положение о конфликте интересов не предусматривает применение мер дисциплинарной ответственности к работникам Учреждения.
- 7.2 Установление наличия интересов предполагает применение мер организационного характера к установлению причин и условий конфликта, а также недопущению его возникновения в будущем.