

Согласовано
Председатель
Профсоюзного комитета
Никифоренко Н.А.
« 09 » января 2018г.



ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Принято
Общим собранием работников
Протокол № 2
от « 9 » января 2018 г.

1. Общие положения

1.1. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 370 (далее Положение о конфликте интересов), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273- ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно - правовыми актами Российской Федерации.

1.3 Ознакомление граждан, поступающих на работу в М'БДОУ - детский сад 370 с Положением о конфликте интересов проводится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

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

- обязательные раскрытия сведений о 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 работников организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

2.2. Формы урегулирования конфликт интересов работников организации 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 структурное подразделение или должностное лицо организации, ответственное 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. Информация о возможности возникновения или возникновения конфликта интересов представляется в виде Декларации о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:
- при приеме на работу;
 - при назначении на новую должность;
 - в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации;
 - при возникновении конфликта интересов.
- 3.6. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменной форме.

4. Возможные способы разрешения возникшего Конфликта интересов

- 4.1 Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом организации.
- 4.2 Руководитель организации рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.
- 4.3 Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем организации и должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, 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 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 от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
 - увольнение работника организации в соответствии со статьей 80 Трудового

кодекса Российской Федерации;

- увольнение работника организации с пунктом 11. 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 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.