


ПРИНЯТО:
на собрании трудового
коллектива МБДОУ « Детский сад
комбинированного вида № 23
« Ручеек» Протокол № 7 от 30.08.19г.

УТВЕРЖДАЮ:
заведующий МБДОУ « Детский
сад комбинированного вида № 23
« Ручеек»

 Г.А. Мачнева
Приказ от 30.08.2019г № 195/2



**Положение
О конфликте интересов
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения « Детский сад комбинированного вида № 23 «Ручеек»
г. Мичуринска Тамбовской области**

1. Общие положения:

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ МБДОУ «Детского сада комбинированного вида № 23 «Ручеек», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБДОУ «Детского сада комбинированного вида № 23 «Ручеек» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов МБДОУ «Детского сада комбинированного вида № 23 «Ручеек» (далее - положение) включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения.

Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в МБДОУ «Детского сада комбинированного вида № 23 «Ручеек».

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 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.

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

4.1. 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;

4.2. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4.3. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

4.5. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.7. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

4.8. Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

4.9. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что 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:

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

4.11. 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;

4.12. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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