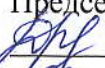


муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города
Новосибирска «Детский сад № 398 «Ласточка»

г. Новосибирск, ул. Новогодняя, 34/2. Тел.: (383) 346-43-65, (383) 346-59-02

Принято:
на Общем собрании
работников учреждения
МБДОУ д/с № 398
Протокол от 09.11.2023г. № 4

Согласовано:
Председатель профсоюза
 Другова Н.Н.
« 09 » 11 2023 г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ д/с № 398
Великанова О.В.
Приказ от 09.11.2023 № 74-од



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
МБДОУ д/с № 398

Новосибирск

1. Общие положения

1.1. Положение об урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Новосибирска «Детский сад № 398 «Ласточка» (далее Положение) разработано и утверждено в целях предотвращения конфликта интересов в деятельности работников МБДОУ д/с № 398 (далее - Организация) и возможных негативных последствий конфликта интересов для Организации.

1.2. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт Организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Организации вне зависимости от уровня занимаемой должности, в том числе внешних совместителей.

3. Основные понятия и определения

Для целей настоящего Положения используются следующие понятия, определения и сокращения:

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Организации влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Организации.

4. Цели и задачи положения о конфликте интересов

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

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

5.1. В основу работы по управлению конфликтами интересов в Организации 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.

5.2. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 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; раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.3. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Организации.

Устанавливаются следующие 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.

6. Должностные лица Организации, ответственные за реализацию урегулирования конфликтов интересов

6.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Должностное лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов назначается заведующим МКДОУ д/с № 398.

6.2. Органом, осуществляющим рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов, является Комиссия по противодействию коррупции Организации (далее - Комиссия).

7. Основные направления предотвращения и урегулирования конфликта интересов

7.1. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия 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. Комиссия 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 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;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника; - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации.