

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МКДОУ
«Детский сад села
Валдгейм»
от 07.02.18 № 9

**Положение об урегулировании конфликта интересов Муниципального
казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад села
Валдгейм»
муниципального образования
«Биробиджанский муниципальный район»**

1. Цели и задачи Положения.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад села Валдгейм» муниципального образования «Биробиджанский муниципальный район» (далее – *МКДОУ*) — является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения) *МКДОУ* принято положение об урегулировании конфликта интересов.

Положение об урегулировании конфликта интересов - это внутренний документ *МКДОУ*, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение об урегулировании конфликта интересов *МКДОУ* включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения об урегулировании конфликта интересов, используемые в положении понятия и определения круга лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в *МКДОУ*;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником *МКДОУ* 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 рассмотрения этих сведений, ответственность работников за несоблюдение положения об урегулировании конфликта интересов.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения.

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

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в МКДОУ

3.1. В основу работы по управлению конфликтов интересов в МКДОУ положены следующие **принципы**:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- соблюдение баланса интересов учреждения 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) МКДОУ;

3.2. Обязанность работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых **обязанностей**:

- руководствоваться интересами учреждения 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;
- раскрывать сведения о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм принятых в учреждении (заполнение декларации о конфликте интересов).

МКДОУ 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 учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы МКДОУ 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 так же 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 МКДОУ 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;
- просмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение

функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой конфликта интересов, в доверительное управление;

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

- увольнение работника из *МКДОУ* по инициативе работника;

- 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.

Приведенный перечень способов размещения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

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

Ответственными за прием сведений о возникающих конфликтах интересов, является лицо, ответственное за противодействие коррупции в *МКДОУ*. Возникший конфликт интересов рассматривается коллегиально, с привлечением заведующего, заместителя по хозяйственной части и педагогического коллектива учреждения.