

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКИЙ САД №17
«ЛАДУШКИ»
(МАДОУ города Нижневартовска ДС №17 «Ладушки»)**

Принято: на собрании общего
Трудового коллектива
протокол № 3 от 12.12.2019 г.

Утверждено:
Заведующий МАДОУ города
Нижневартовска ДС №17 «Ладушки»

_____ Я.В. Полятыкина

Приказ № 1070 от 30.12.2019 г.

Регистрационный № 33
от 30.12.2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения города Нижневартовска
детского сада №17 «Ладушки»**

1. Общие положения

- 1.1. Положение о конфликте интересов работников возникающих при осуществлении профессиональной деятельности в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нижневартовска детском саду № 17 «Ладушки» (далее – Положение) определяет порядок работы по предотвращению конфликта интересов работников, возникающих при осуществлении профессиональной деятельности в МАДОУ г. Нижневартовска ДС № 17 «Ладушки» (далее – ОО)
- 1.2. Положение разработано в соответствии с:
- Трудовым кодексом РФ;
 - Федеральным законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
 - Уставом ДОУ, локальными нормативными актами ДОУ.
- 1.3. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в ДОУ, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 1.4. Действие Положения распространяется на всех работников ДОУ вне зависимости от занимаемой должности.
- 1.5. Понятия, используемые в Положении, применяются в том же значении, что и в Федеральном законе от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»

**2. Основные принципы предотвращения и урегулирования
конфликта интересов**

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ДОУ и работника ДОУ при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника ДОУ от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником ДОУ и урегулирован (предотвращен) ДОУ.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников ДОУ должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ДОУ

3.1. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме в виде уведомления работника ДОУ о возникновении личной заинтересованности при исполнении им трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.2. Уведомление о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения аттестаций в ДОУ;
- при возникновении конфликта интересов.

3.3. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.4. Ответственным за прием уведомлений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное лицо ДОУ, ответственное за противодействие коррупции (далее - ответственное лицо).

3.5. Работник ДОУ направляет ответственному лицу уведомление по форме согласно приложению к Положению.

3.6. Уведомление рассматривается ответственным лицом, которое осуществляет подготовку мотивированного заключения по результатам рассмотрения уведомления, и направляется заведующему ДОУ.

При подготовке мотивированного заключения по результатам рассмотрения уведомления ответственное лицо имеет право проводить собеседование с работником ДОУ, представившим уведомление, получать от него письменные пояснения, а заведующий ДОУ может направить в установленном порядке запросы в государственные органы, органы местного самоуправления и заинтересованные организации.

3.7. Заведующий ДОУ рассматривает представленные сведения, оценивает серьезность возникающих для ДОУ рисков, устанавливает, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов, и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.8. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника ДОУ к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника ДОУ 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 ДОУ;
- перевод работника ДОУ на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника ДОУ от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника организации в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы урегулирования конфликта интересов.

4.2. По письменной договоренности ДОУ и работника ДОУ, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования конфликта интересов.

4.3. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника ДОУ, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам ДОУ.

5. Обязанности работника ДОУ в связи с раскрытием урегулированием конфликта интересов

5.1. При принятии решений по выполнению своих трудовых обязанностей работник ДОУ обязан:

- руководствоваться интересами ДОУ 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

Приложение к Положению о конфликте интересов педагогических работников и сотрудников, возникающих при осуществлении профессиональной деятельности в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нижневартовска детском саду №17 «Ладушки»

_____ (отметка об ознакомлении)

от

(фамилия, имя, отчество лица, ответственного за противодействие коррупции)

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении личной заинтересованности
при исполнении трудовых обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Трудовые обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

« » 20 г. _____

(подпись лица,
направляющего уведомление)

_____ (расшифровка подписи)