

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
Дмитриевский детский сад

ПРИКАЗ

от «02» мая 2024 г.

№ 22/4

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

в муниципальном дошкольном образовательном учреждении Дмитриевский детский сад Галичского муниципального района Костромской области
(МДОУ Дмитриевский детский сад),

В соответствии с пунктом 5 части 2 статьи 13.3. Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о конфликте интересов в МДОУ Дмитриевский детский сад
2. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.



Заведующий:

В.А. Шмендель

Приложение
к приказу заведующего МДОУ
Дмитриевским детским садом
от 02 мая 2024 года № 22/4

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

в муниципальном дошкольном образовательном учреждении Дмитриевский детский сад Галичского муниципального района Костромской области
(МДОУ Дмитриевский детский сад),

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в муниципальном дошкольном образовательном учреждении Дмитриевский детский сад Галичского муниципального района Костромской области, (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и определяет порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников МДОУ Дмитриевского детского сада (далее соответственно – работники учреждения, Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Требования настоящего Положения распространяются на всех работников учреждения, находящихся с ним в трудовых отношениях.

1.3. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в тех же значениях, что и в Федеральном законе от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется в соответствии с принципами:

- а) приоритетности применения мер по предупреждению коррупции;
- б) обязательности раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- в) индивидуального рассмотрения и оценки репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- г) конфиденциальности процесса раскрытия сведений о конфликте интересов;
- д) защиты работников Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения

и урегулирован (предотвращен).

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

3. Обязанности работников учреждения по выявлению и урегулированию конфликта интересов

В целях выявления и урегулирования конфликта интересов работники учреждения обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов лиц, состоящих с ними в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), граждан или организаций, с которыми работники Учреждения и (или) лица, состоящие с ними в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения

4.1. Ответственным за прием уведомлений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в учреждении.

4.2. Порядок уведомления работниками Учреждения о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, утверждается локальным нормативным актом учреждения «Об утверждении порядка уведомления работниками муниципального дошкольного образовательного учреждения Дмитриевского детского сада Галичского муниципального района Костромской области о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов» от «16» января 2024 года.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении

5.1. Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации и обстоятельств, которые приводят или могут привести к возникновению конфликта интересов, руководствуясь требованиями действующего законодательства.

5.2. Конфликт интересов в учреждении может быть урегулирован следующими

способами:

- ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника учреждения 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 учреждения;
- перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- иные способы урегулирования конфликта интересов.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

5.4. Типовые ситуации конфликта интересов приведены в приложении к настоящему Положению.

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Работник учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, в котором трудоустроен работник, или намеревается установить такие отношения.

Способы урегулирования: рекомендации работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

4. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

5. Работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов не является исчерпывающим.