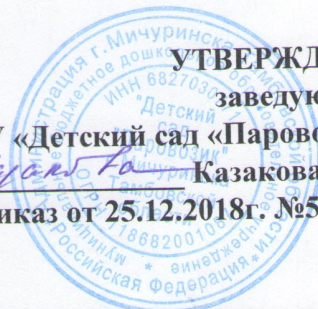


**УТВЕРЖДАЮ**  
заведующий  
МБДОУ «Детский сад «Паровозик»  
Казакова Н.В.  
Приказ от 25.12.2018г. №51-ОД



**Положение об урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Паровозик» г.Мичуринска Тамбовской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение, разработанное в соответствии Федеральным законом «О противодействии коррупции», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, определяет порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников учреждения в ходе исполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. В настоящем Положении используются следующие термины и понятия:

конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника детского сада или его интересы в пользу третьего лица влияют или могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей по отношению к учреждению и влекут за собой возникновение противоречия между такой заинтересованностью и интересами учреждения, способного привести к причинению экономического ущерба и/или вреда деловой репутации учреждения;

личный конфликт интересов - на индивидуальном(персональном) уровне;

корпоративный конфликт интересов - на уровне организации в целом;

личная заинтересованность - возможность получения неправомερных доходов в денежной или в натуральной форме либо иного преимущества непосредственно работником учреждения с использованием своих должностных полномочий либо членами его семьи и иными лицами, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами (в том числе в силу его деловых, дружеских, семейных и иных связей и отношений, занятия им и связанными с ним лицами должностей в ином юридическом лице, владения им и связанными с ним лицами акциями, долями, паями в ином юридическом лице);

контрагенты - российские или иностранные юридические и физические лица, в том числе индивидуальные предприниматели, с которыми учреждение имеет договорные отношения, за исключением трудовых отношений, или планирует вступить в них.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников учреждения независимо от занимаемой должности, а также на физических лиц, выполняющих для учреждения работы по гражданско-правовым договорам.

**2. Принципы урегулирования конфликта интересов**

2.1. Урегулирование конфликта интересов в учреждении осуществляется на основе следующих принципов:

- 1) обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем (далее - реальном) конфликте интересов или о ситуации и обстоятельствах, влекущих возникновение возможного (далее - потенциального) конфликта интересов;
- 2) индивидуальное рассмотрение каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его

5) защита работника учреждения от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

### **3. Обязанности работников учреждения, связанные с исключением конфликта интересов**

3.1. Работники учреждения обязаны:

- 1) при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться исключительно интересами учреждения, без учета своей прямой или косвенной личной заинтересованности;
- 2) оценивать потенциальный конфликт интересов и избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к его возникновению;
- 3) полностью инициативно раскрывать потенциальный (реальный) конфликт интересов;
- 4) инициативно содействовать урегулированию потенциального (реального) конфликта

### **4. Порядок и возможные способы урегулирования конфликта интересов**

4.1. Ответственным за прием сведений о потенциальном (реальном) конфликте интересов в учреждении является уполномоченное лицо, назначаемое заведующим из числа администрации (далее -ответственный за работу по урегулированию конфликта интересов).

4.2. В учреждении устанавливаются следующие основания раскрытия конфликта интересов работником:

при возникновении у работника учреждения потенциального (реального) конфликта интересов – письменно уведомить руководителя, к уведомлению прилагаются материалы, подтверждающие факты изложенные в нем.

4.3. В мотивированном заключении по результатам рассмотрения уведомления ответственным за работу по урегулированию конфликта интересов указываются:

- 1) сведения подтверждающие или опровергающие факт возникновения конфликта интересов;
- 2) анализ причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов;
- 3) перечень мероприятий, которые предлагается провести для устранения выявленных причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов;
- 4) выводы о наличии признаков коррупционных правонарушений и оснований для направления материалов в правоохранительные органы.

4.4. При выявлении конфликта интересов ответственный за работу по урегулированию конфликта интересов и руководитель урегулируют конфликт интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации в области противодействия коррупции следующими способами:

- 1) отказ работника от своей личной заинтересованности, порождающей конфликт

интересов;

- 2) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая входит в сферу его личных интересов;
- 3) добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, влекущим конфликт интересов;
- 4) внесение по согласованию с работником учреждения изменений в его должностные обязанности;
- 5) временное, с согласия работника, отстранение его от исполнения должностных обязанностей, которые влекут или могут повлечь конфликт интересов;
- 6) перевод работника учреждения с его согласия на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.7. При выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость прямой или косвенной личной заинтересованности работника учреждения и вероятность того, что эта заинтересованность будет реализована в ущерб интересам учреждения, тяжесть совершенного работником коррупционного проступка, степень его вины и иные обстоятельства.

4.8. Ответственный за работу по урегулированию конфликта интересов и руководитель принимают меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов путем выбора возможного способа его урегулирования, а также указывают работнику на недопустимость нарушения требований об урегулировании конфликта интересов, установленных в целях противодействия коррупции законодательством Российской Федерации. При необходимости руководитель применяет к работнику учреждения меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные Трудовым законодательством Российской Федерации.