

ПРИНЯТО  
Советом Учреждения  
Протокол № 4  
от «03» августа 2015г.

УТВЕРЖДАЮ  
Приказом № 119  
от «03» августа 2015г.  
Заведующий МБУ №125  
*Щеглова* С.А. Щеглова



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 125 «Росточек» городского округа Тольятти (далее Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение принимается целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.3. Положение разработано в соответствии с:

1.3.1. Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3.2. Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

1.3.3. Трудовым кодексом Российской Федерации;

1.3.4. Методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

1.3.5. иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.4. Используемые понятия и определения:

- под «конфликтом интересов» понимается ситуация, при которой личная заинтересованность лиц, указанных в п. 1.4.2., влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам Учреждения, т.е. под конфликтом интересов подразумевается заинтересованность должностного лица или работника Учреждения в получении материальной выгоды при выполнении им своей работы;

- под «заинтересованными лицами» понимаются работники Учреждения, действующие на основании трудового договора;

- под «материальной выгодой» понимаются материальные средства, получаемые должностным лицом или работником Учреждения, его близкими родственниками в результате использования ими находящейся в распоряжении организации информации;

- под «личной выгодой» понимается заинтересованность должностного лица или работника Учреждения, его близких родственников в получении материальных благ или иных нематериальных преимуществ.

## 2. Круг лиц,

попадающих под действие положения о конфликте интересов

2.1. Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

## 3. Основные принципы

управления конфликтом интересов в Учреждении

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- 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) Учреждением.

#### 4. Обязанности работников

в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

4.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

4.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

4.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### 5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования.

Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

5.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

5.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.5. 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 Учреждение 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 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 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; - 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;

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

- увольнение работника из Учреждения 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.

5.6. 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.

5.7. Ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений является председатель комиссии по предупреждению и противодействию коррупции.

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

6.1. Обращение о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов направляется в письменной форме в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, действующую в соответствии с Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. Ответственность работников Учреждения  
за несоблюдение положения о конфликте интересов

7.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

7.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.