

ПРИНЯТО:  
Общим собранием  
МАДОУ № 5 «Огонёк»  
Протокол № 10  
«21» мая 2017 г



УТВЕРЖДЕНО:  
приказом заведующего  
МАДОУ № 5 «Огонёк»  
Котосиной Е.А.  
№ 10 от 31 мая 2017 г

**Положение  
о конфликте интересов работников Муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Огонёк»  
с приоритетным осуществлением деятельности по физическому  
развитию детей Туринского городского округа**

**I. Общие положения**

- 1.1. Положение о конфликте интересов работников МАДОУ № 5 «Огонёк» (далее - Положение), разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников МАДОУ № 5 «Огонёк» (далее - организация).
- 1.2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.3. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 1.4. Действие Положения распространяется на всех работников организации 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».

**II. 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 организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
  - соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов;
  - защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.
- 2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

### **111. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации.**

3.1. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме в виде уведомления работника организации 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 организации;
- 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 организации, ответственное за противодействие коррупции (далее - ответственное лицо).

3.5. Работник организации 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 руководителю организаций.

При подготовке мотивированного заключения по результатам рассмотрения уведомления ответственное лицо имеет право проводить (собеседование)" 2 с работником организации, представившим уведомление, получать от него письменные пояснения, а руководитель" организации может направить в установленном порядке запросы в государственные органы, органы местного самоуправления и заинтересованные организации.

3.7. Руководитель организации рассматривает представленные сведения, оценивает серьезность возникающих для организации 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.

#### **IV. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника организации 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 организации;
- перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника организации 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 организации и работника организации, 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 организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

#### **V. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

При принятии решений по выполнению своих трудовых обязанностей<sup>^</sup>- работник организации обязан: ' ' - \_ - • "

- руководствоваться интересами организации 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.