

Собрание работников

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДЕНО

Общим собранием работников
детского сада МДОУ «Детский сад № 57»
Протокол № 1 от 10.01.2022 г.



21/09 от 18.01.2022 г.

Соловьева И.В.

записание о конфликте интересов.

1. Записание о конфликте интересов – это документ, в котором указываются сведения о выявленном и зарегистрированном конфликте интересов, возникающих у работников МДОУ в ходе осуществления ими трудовой деятельности. Положение о конфликте интересов МДОУ (далее – положение) является внутренним нормативным актом.

Цель – задачи полного охвата конфликтов интересов;

нормативные положения по оценке риска конфликта;

одни из которых под действие положения:

ПОЛОЖЕНИЕ

О конфликте интересов в МДОУ «Детский сад № 57»

1. Общность работников в смысле распространения и урегулирования конфликта интересов;

2. Уполномоченные лица, ответственные за прием сведений о возможном конфликте интересов и рассмотрение соответствующих заявлений;

3. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

4. Число лиц, попадающих под действие положения:

1. Виды положения распространяются на всех работников МДОУ вне зависимости от уровня их должностной ответственности.

2. Ограничение полномочий наложения конфликта интересов в организациях:

1. Виды, принципы управления конфликта интересов в ДОУ положены следующие принципы:

1. Принятие единичных сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2. Оценка доказательств конфликта интересов и оценка рисков для МДОУ при выявлении каждого конфликта;

3. Конфиденциальный процесс раскрытия сведений о конфликте интересов и процесс его урегулирования;

4. Соблюдение баланса интересов МДОУ и работника при урегулировании конфликта интересов;

5. Защита работников от неправомерной вмешательства в личную жизнь в конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (редактирован) МДОУ.

г. Ярославль

1. Общность работников в смысле распространения и урегулирования конфликта интересов;

1. Общие положения

- 1.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников МДОУ является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
- 1.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) в МДОУ принято положение о конфликте интересов.
- 1.3. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МДОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов МДОУ (далее - положение) включает следующие аспекты:
 - цели и задачи положения о конфликте интересов;
 - исользуемые в положении понятия и определения;
 - круг лиц, попадающих под действие положения;
 - основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
 - порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
 - обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
 - определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
 - ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

- 2.1. Действие положения распространяется на всех работников МДОУ вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

- 3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДОУ положены следующие принципы:
 - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для МДОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - соблюдение баланса интересов МДОУ 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) МДОУ.

3.2. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей не поддаваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов; предотвращать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; предотвращать урегулированию возникшего конфликта интересов.

13. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МДОУ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов:

раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

15. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации 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 регулирования. 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 ДОУ или его отстранение (постоянное или временное) от участия в принятии решений и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

перевод 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;

передача работнику принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

отстранение работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

увольнение работника из организации 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.

3.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

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.

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

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный за противодействие коррупции, назначенный приказом заведующего.

ПОЛОЖЕНИЕ

о разрешении конфликта интересов в

организации

ДОУ «Детский сад № 67»