

Принято с учетом мнения выборного
органа первичной профсоюзной
организации МБДОУ № 85 «Малиновка»
Протокол № 1 от 01.11.2022
Председатель первичной профсоюзной
организации Пермиловская О.Н. Пермиловская

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. заведующего МБДОУ №
85 «Малиновка»

Цицько И.Л. Цицько
Приказ от 01.11.2022 № 1085



Положение
о принятии работниками муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 85 «Малиновка»
комбинированного вида» мер по предотвращению или урегулированию
конфликта интересов

г. Северодвинск
2022

1. Общие положения

1.1. Положение о принятии работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 85 «Малиновка» комбинированного вида» (далее МБДОУ № 85 «Малиновка») мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции и Указа Президента Российской Федерации от 22 декабря 2015 г. № 650 «О порядке сообщения лицами, замещающими отдельные государственные должности Российской Федерации, должности федеральной государственной службы, и иными лицами о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и о внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации» и на основании Постановления Администрации Северодвинска от 19 сентября 2022 года № 369-па.

1.2. Основной целью Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников подведомственных организаций в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, а основной задачей – ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника МБДОУ № 85 «Малиновка» и правами и законными интересами МБДОУ № 85 «Малиновка», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МБДОУ № 85 «Малиновка», работником которого он является.

1.3. Изменения и дополнения в Положение вносятся на заседании Комиссии по противодействию коррупции МБДОУ № 85 «Малиновка», принимаются на заседании Общего собрания работников МБДОУ № 85 «Малиновка» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ № 85 «Малиновка» и утверждаются приказом руководителя МБДОУ.

1.4. Данное Положение-действует до принятия нового в соответствии с изменениями нормативно-правовых документов Российской Федерации.

1.5. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в МБДОУ № 85 «Малиновка», с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Действие Положения распространяется на всех работников организации, за исключением руководителя, на которого распространяется действие Положения о предотвращении и об урегулировании конфликта интересов в отношении руководителей муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования «Северодвинск».

2. При выполнении своих должностных обязанностей работник МБДОУ № 85 «Малиновка» обязан:

- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов и (или) интересов, состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), граждан или организаций, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним 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

Принятие мер по раскрытию конфликта интересов, недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов является обязанностью работника.

3. Раскрытие конфликта интересов

Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме в виде уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Ответственным за прием уведомления является должностное лицо МБДОУ № 85 «Малиновка», ответственное за противодействие коррупции.

После регистрации уведомление незамедлительно передается на рассмотрение в комиссию подведомственной организации по урегулированию конфликта интересов.

Комиссия рассматривает информацию о раскрытии конфликта интересов и принимает по ней решения.

По результатам рассмотрения информации о раскрытии конфликта интересов комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были предоставлены работником подведомственной организации, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования.

В случае принятия комиссией решения о том, что при исполнении должностных обязанностей работником личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов, комиссия рекомендует руководителю организации принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

4. Способы урегулирования конфликта интересов:

ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

добровольный отказ работника или его отстранение 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;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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

увольнение работника в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника (по собственному желанию));

увольнение работника в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса (непринятие мер по урегулированию конфликта интересов).

Приведенный в Положении перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

5. За несоблюдение Положения работник организации может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном законодательством.

6. За непринятие работником организации мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия.