

Приложение № 2  
к приказу от 02.03.2020г. № 01-09/7

## **Положение о конфликте интересов в МБДОУ ЦРР-Д/с № 26 «Кустук»**

### **1. Общие положения**

Настоящее Положение МБДОУ ЦРР-Д/с № 26 «Кустук» о конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральных законов от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 19 февраля 2009 года № 668-3 № 227-IV «О противодействии коррупции в Республике Саха (Якутия)», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), Кодексом этики и служебного поведения работников и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Положение разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в МБДОУ ЦРР-Д/с № 26 «Кустук» (далее - Учреждение), при котором у работника Учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами клиентов Учреждения, их законных представителей и родственников, а также контрагентов Учреждения по договорам.

### **2. Цели и задачи**

2.1. Регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

2.2. Ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

### **3. Термины и определения**

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей;

**Личная заинтересованность** – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Учреждения и (или) лицами, состоящими с ним в близком родстве или свойстве (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**Положение о конфликте интересов** – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник Учреждения позволяет частному либо иному интересу, действию извне, существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени учреждения, конкурировать против учреждения по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым учреждением

сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации Учреждения.

### **Круг лиц, подпадающих под действие Положения**

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

### **5. Основные принципы управления конфликтом интересов**

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

- а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- г) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- д) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

### **6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

В соответствии со статьей 9.2. Закона Республики Саха (Якутия) от 19.02.2009 г. №668- № 227-IV «О противодействии коррупции в Республике Саха (Якутия)» обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возлагается:

на работников, замещающих отдельные должности, включенные в перечни, установленные исполнительными органами государственной власти Республики Саха (Якутия) и органами местного самоуправления, на основании трудового договора, в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед исполнительными органами государственной власти Республики Саха (Якутия), органами местного самоуправления.

Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- б) нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- в) гарантировать, что частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- г) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
- д) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- е) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

В Учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- б) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- в) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководство Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация тщательно проверяется ответственным лицом за профилактику коррупционных и иных правонарушений с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Рассмотрение полученной информации и принятие решения проводится Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), созданной в Учреждении.

По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия может прийти к следующим выводам:

- а) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;
- б) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов (в этом случае Комиссия может использовать различные способы его разрешения);
- в) признать, что работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов (в этом случае Комиссия рекомендует руководителю Учреждения применить к работнику конкретную меру ответственности).

#### 7.7. Способы разрешения возникшего конфликта интересов:

- а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- б) 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;
- в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- е) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- ж) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- з) увольнение работника по инициативе работника;
- и) 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 и т.д.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов

учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- а) председатель Комиссии - заместитель руководителя Учреждения;
- б) секретарь Комиссии - ответственное лицо за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

8.2. Полученная информация лицами, ответственными за прием сведений о возникшем конфликте интересов, немедленно доводится до руководителя Учреждения, который назначает срок ее рассмотрения на Комиссии.

#### **9. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение Положения о конфликте интересов**

Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью каждого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

9.2. В соответствии со статьей 9.2. Закона Республики Саха (Якутия) от 19.02.2009 г. № 668-3 № 227-IV «О противодействии коррупции в Республике Саха (Якутия)» неприятие лицом, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение указанного лица в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Руководители Учреждения обязаны подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

9.4. Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников под роспись.