ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ

АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА МАКЕЕВКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ЯСЛИ-САД №186 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ТИПА ГОРОДА МАКЕЕВКИ»

**П Р И К А З**

об утверждении Положения от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024

о конфликте интересов работников

МБДОУ № 186

Руководствуясь положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и методических рекомендаций по разработке и принятию учреждением мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013 г.

ПРИКАЗЫВАЮ:1. Утвердить Положение о конфликте интересов   
работников МБДОУ № 186 (далее – Положение), согласно Приложению 1 к данному приказу. (прилагается).

2. Утвердить типовые ситуации конфликта интересов (Приложение 2).

3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

4. Приказ вступает в силу со дня его подписания

Заведующий МБДОУ № 186 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Н. Чуприна

Приложение 1

к приказу от «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023 № \_\_\_\_ «Об утверждении Положения о конфликте интересов работников МБДОУ № 186

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Ясли-сад № 186 общеразвивающего типа города Макеевки»

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБДОУ № 186 (далее – Учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в Учреждение, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных обязанностей (осуществление полномочий). Под личной заинтересованностью понимается 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, указанным в настоящем пункте, и (или) состоящими с ними в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Учреждения, указанный в настоящем пункте, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связанны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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

**II. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

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 Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
* конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
* соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;
* защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

1. Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

**III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и его урегулирования**

1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное лицо Учреждения, ответственное за реализации антикоррупционной политики в Учреждении.

2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом Учреждения и доводится до сведения всех ее работников.

3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

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

1. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом Учреждения, ответственным за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении, и направляется руководителю Учреждения.

2. Заведующий Учреждением рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется директором Учреждения и должностным лицом Учреждения, ответственным за реализацию антикоррупционной политики в Учреждении конфиденциально.

4. Формы урегулирования конфликта интересов: ограничение доступа работника Учреждения 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 Учреждения; перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения; увольнение работника Учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации; увольнение работника Учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации; иные формы разрешения конфликта интересов.

5. По письменной договоренности Учреждения и работника Учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Учреждения обязан: руководствоваться интересами Учреждения 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.

Приложение 2

к приказу от \_\_\_\_\_\_\_\_.2023 № \_\_\_\_\_\_\_

«Об утверждении положения о конфликте интересов работников МБДОУ № 186

**Обзор типовых ситуаций конфликта интересов**

1. Работник учреждения А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность. Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

2. Работник учреждения А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в учреждения Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник учреждения, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника учреждения.

Пример: работнику учреждения, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности учреждения, поступает предложение о работе от учреждения, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

3. Работник учреждения А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в учреждения Б, являющейся контрагентом (подрядчиком) учреждения А.

Пример: работник учреждения А выполняет по совместительству иную работу в учреждения Б, являющейся контрагентом (подрядчиком) учреждения А. При этом трудовые обязанности работника в учреждения А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении учреждения Б.

**Возможные способы урегулирования**: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении данной учреждения; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник учреждения А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, является собственником (владельцем доли, ценных бумаг) в учреждения Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник учреждения А принимает решение об инвестировании средств учреждения А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

**Возможные способы урегулирования**: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

5. Работник учреждения А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник учреждения А имеет кредитные или иные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит контроль объемов оказанных услуг.

**Возможные способы урегулирования**: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

6. Работник учреждения А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником учреждения А долговое обязательство за использование имущества, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника учреждения А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений учреждения А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

**Возможные способы урегулирования**: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

7. Работник учреждения А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от учреждения Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник учреждения А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждения А контрагентами, получает значительную скидку на товары учреждения Б, которая является поставщиком компании А.

**Возможные способы урегулирования**: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник учреждения А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник учреждения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в учреждения.

**Возможные способы урегулирования**: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

9. Работник учреждения А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора подряда с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику учреждения А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения А.

**Возможные способы урегулирования**: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

10. Работник учреждения А использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник учреждения А, занимающейся перспективным развитием учреждения, сообщает о заинтересованности учреждения А в приобретении объектов недвижимости владельцу этих объектов, который является его другом.

**Возможные способы урегулирования**: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.