ПРИНЯТА УТВЕРЖДЕНА

Протокол Общего собрания Приказом МДОАУ № 150 работников МДОАУ № 150 « 10 » марта 2023г. № 44 - ОД от « 10 » марта 2023г. № 2

**Положение**

**о конфликте интересов**

**муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 150»**

*г. Оренбург*

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 150» (далее МДОАУ № 150) разработано на основании:

- Федерального закона № 273-ФЗ от 25 декабря 2008г «О противодействии коррупции»;

- Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации»;

- Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020;

1.2. Данный локальный акт обозначает основные понятия, определяет основные принципы управления конфликтами интересов, круг лиц, попадающий под действие положения, условия, при которых может возникнуть конфликт интересов, регламентирует порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, ограничения, обязанности и ответственность работников дошкольного образовательного учреждения.

1.3. Положение разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для дошкольного образовательного учреждения.

1.4.Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 150» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.5.Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МДОАУ № 150 вне зависимости от занимаемой должности.

1. **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 МДОАУ № 150 при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов МДОАУ № 150 и работника МДОАУ № 150 при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника МДОАУ № 150 от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником МДОАУ № 150 и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников МДОАУ № 150 должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

**3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и его урегулирования**

* 1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное лицо организации, ответственное за противодействие коррупции.
	2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом МДОАУ № 150 и доводится до сведения всех ее работников.
	3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.
	4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение к настоящему Положению) в следующих случаях:

- при приеме на работу;

- при назначении на новую должность;

- при возникновении конфликта интересов.

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

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

* 1. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом МДОАУ № 150, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю МДОАУ № 150.
	2. Руководитель МДОАУ № 150 рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.
	3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем МДОАУ № 150 и должностным лицом МДОАУ № 150, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.
	4. Формы урегулирования конфликта интересов:

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

- добровольный отказ работника 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;

- перевод работника 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 в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение работника в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- иные формы разрешения конфликта интересов.

* 1. По письменной договоренности МДОАУ № 150 и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.
	2. 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.
	3. Перечень возможных ситуаций конфликта интересов работников МДОАУ № 150 и способы их урегулирования:

|  |  |
| --- | --- |
| **Конфликтная ситуация**  | **Возможные способы ее урегулирования**  |
| Работник МДОАУ № 150 в ходе выполнения трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность  | Отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов  |
| Административный работник МДОАУ № 150 участвует в принятии кадровых решений, начислении стимулирующих выплат в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность | Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей |
| Административный работник МДОАУ № 150 принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами  | Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принятие решения о закупке МДОАУ № 150 товаров, являющихся результатом интеллектуальной деятельности, с привлечением независимых экспертов  |
| Работник МДОАУ № 150, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.  | Рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника  |
| Работник МДОАУ № 150, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника МДОАУ № 150 в отношении которого работник выполняет контрольные функции, от воспитанников или их родителей (законных представителей)  | Требование работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, призывающих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей  |
| Административный работник МДОАУ № 150 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  | Установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей  |
| Педагогический работник МДОАУ № 150 оказывает платные образовательные услуги обучающимся в МДОАУ № 150 (в т. ч. в качестве индивидуального предпринимателя), не обеспечивая качество обучения в рамках реализации основных образовательных программ  | Внутреннее расследование на основании обращения родителей (законных представителей) обучающихся в комиссию по урегулированию споров в части конфликта интересов, учет низких результатов образовательной деятельности в группе при прохождении аттестации на занимаемую должность, а также учет при начислении выплат стимулирующего характера (размера стимулирующей выплаты), дисциплинарное взыскание за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей  |
| Администрация МДОАУ № 150 или педагогический работник побуждают родителей к благотворительным пожертвованиям путем посулов и (или) шантажа  | Внутреннее расследование на основании обращения родителей (законных представителей) обучающихся в комиссию по урегулированию споров в части конфликта интересов. Фиксация факта побуждения родителей (законных представителей) обучающихся к благотворительным пожертвованиям путем посулов и (или) шантажа, дисциплинарное взыскание за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей  |

**5. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием**

**конфликта интересов**

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник МДОАУ № 150 обязан:

- руководствоваться интересами МДОАУ № 150 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 к Положению о конфликте интересов

в учреждении *(указать наименование учреждения)*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(наименование должности, ФИО руководителя учреждения)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(ФИО, должность)

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(ФИО, должность работника учреждения, контактный телефон)

**Сообщение**

**о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное подчеркнуть).*

Обстоятельства,     являющиеся    основанием    возникновения    личной заинтересованности: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Обязанности в соответствии с трудовым договором,  на  исполнение  которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Предлагаемые   меры  по  предотвращению  или  урегулированию  конфликта интересов: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Лицо, направившее

сообщение      \_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

                                         (подпись)        (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее

сообщение      \_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

                                          (подпись)       (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_