

Утвержден приказом МАДО
«Детский сад №16»
Инструкция

«Детский сад №16»
№01, 021т, 01У1-04
Е.А. Машкова

**Положение о конфликте интересов
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 16 «Ромашка»**

1. Цели и задачи Положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 16 «Ромашка» (далее – Положение о конфликте интересов) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников организации и основано на общепринятых нравственных принципах в нормах российского общества и государства.

1.2. Работники должны соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением или срывом трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях противоречащих целям, установленным в Уставе организации.

1.3. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть исключены от конфликта интересов, затрагивающего организацию.

1.4. Эффективность работы по предупреждению и предупреждению конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений организации.

1.5. Основными мерами по предупреждению конфликтов интересов являются:

- строгое соблюдение руководством организации, работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом организации, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;
- утверждение и поддержание организационной структуры организации, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;
- распределение полномочий приказом и распределении обязанностей между руководителями и заместителями руководителей организации;
- выдана определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;
- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоречивых действий при осуществлении уставной деятельности;

- внутренне прозрачно принятию административных решений по всем наиболее ответственным и значимым вопросам, с использованием всей информации в организации информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;

- исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: руководитель организации и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые включены лица и (или) организации, с которыми руководитель организации и работники либо члены их семей имеют личные связи или фактические интересы;

- представление гражданами при приеме на должность, включенные в Перечень должностей МАДОУ «Детский сад №10» с высоким риском коррупционных проявлений, декларацию конфликта интересов (Приложение 1 к Положению о конфликте интересов);

- представление ежегодно работником, исполняющим должность, включенные в Перечень должностей МАДОУ «Детский сад №10» с высоким риском коррупционных проявлений, декларацию конфликта интересов;

- запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для зачисления сведений третьими лицами.

1.6. В целях предотвращения конфликта интересов руководители организаций и работники обязаны:

- исполнять обязанности с учетом распределения полномочий, установленных локальными нормативными актами организации;

- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава организации, локальных нормативных актов организации, Положения о конфликте интересов;

- при принятии решений по кадровым, организационно-методическим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проекта таких решений руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;

- уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, если только ему станет об этом известно, в письменной форме;

- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами организации;

- обеспечить возможность исполнения организацией, руководителем организации и работниками в осуществление притязательной деятельности;

- обеспечивать надлежащую документальную результативность при совершении сделок;

- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;

- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об организации в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников организации;

- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

- обеспечивать сохранность денежных средств в другом имуществе организации;

- обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны организации, руководства организации и работников.

1.7. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется должностным лицом, ответственным за реализацию Антикоррупционной политики.

1.8. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов руководителю организации и должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики, с указанием его имени и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

1.9. Лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, не позднее семи рабочих дней со дня поступления сообщения должно выдать работнику письменные рекомендации по урегулированию конфликта интересов.

1.10. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

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

- добровольном отказе работника или его отстранении (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые вытекают или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;

- временном отстранении работника от должности, если его личные интересы выйдут в противоречие с трудовыми обязанностями;

- переводе работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- переводе работником принадлежащего ему имущества, выполняются основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

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

- увольнении 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.

1.11. Типовые ситуации конфликта интересов приведены в Приложении 2 к Положению о конфликте интересов.

Декларация конфликта интересов

Перед исполнением обязанностей настоящей Декларации я ознакомился с Антисоветской политической МАДКУ «Детский сад №16», мне известны Кодекс этики и служебного поведения работников организации, Положение о конфликте интересов и Регламент обмена подарками и видами делового гостеприимства организации.

Комп:	
От кого:	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с ____ по ____ 20__ г. по ____ по ____ 20__ г.

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов. Ответ «да» обязательно означает наличие конфликта интересов, но вызывает вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «да» в пункте 9 формы. При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Вашего супругу(а) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

	Да	Нет
Являетесь ли Вы или Ваши родственники членом органа управления.		
Собираетесь ли Вы или Ваши родственники стать членом органа управления в течение ближайшего календарного года		
Подаете ли Вы или Ваши родственники прямо или косвенно заявки на получение (долгов, ссуды) или любыми другими финансовыми инструментами любой-либо организации		

Известно ли Вам или Вашим родственникам какое-либо имущество, обязательства перед какой-либо организацией		
Собираетесь ли Вы или Ваши родственники принять на себя какое-либо имущество, обязательства перед какой-либо организацией в течение ближайшего календарного года		
Получается ли Вы или Ваши родственники имуществом, принадлежащем какой-либо организации		
Собираетесь ли Вы или Ваши родственники воспользоваться имуществом в течение ближайшего календарного года, принадлежащем какой-либо организации		
Известно ли Вам о каком-либо обстоятельстве, не указанном выше, которое свидетельствует о личной заинтересованности или могут создать впечатление, что Вы принимаете решения под воздействием личной заинтересованности		

1. Если Вы ответили «ДА» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба вложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обязательств.

Настоящим подтверждаю, что я прочитал в полном объеме все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая существенная информация является полным, правдивым и правильным.

Подпись: _____ ФИО: _____

Достоверность и полнота информации в Декларации информации подтверждаю:

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 16» _____) _____

Решение непосредственного руководителя по декларации:

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего ее работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника (указать какой информации)	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые заводятся или могут возникнуть под влиянием конфликта интересов (указать, от каких вопросов)	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника (указать круг обязанностей)	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Я направил работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе организации за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликта интересов в связи с тем, что	

Заведующий МАДОУ «Детский сад №16» _____ / _____

Типовые ситуации конфликта интересов

1. Работник организации А в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, связанным с его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает также решения в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы устранения: отстранение работника от принятия тако решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, связанным с его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми 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 устранения: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, перевод работника (его подчиненного) на другую должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся деловым отношением с организацией А, конкурирующей установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

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

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

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

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерней предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник организации А принимает решение о покупке организацией А товара, включенном результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о покупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

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

6. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такое отношение или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации 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 доверительные управление.

7. Работник организации 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 такое отношение или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б. При этом в трудовых обязанностях работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

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.

8. Работник организации А принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений организации 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 организации А долговое обязательство за использование товара, являющегося результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации 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.

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

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организацией А контрагенту, получает значительную скидку на товары организации 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.

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

Пример: работник организации 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 организации.

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

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