СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома заведующий МДОУ №70 «Калинка»

МДОУ № 70 «Калинка» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В. Червюк

 \_\_\_\_\_\_\_ /Т.Н.Агафонова/ Приказ № 12/1 от 25.01.2021

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности**

1. **Общие положения**
	1. Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности (далее- Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), Уставом МДОУ №70 «Калинка».
	2. Настоящее Положение разработано в целях предотвращения конфликта интересов в деятельности работников и возможных негативных последствий конфликта интересов для ДОУ.
	3. Настоящее Положение – это локальный нормативный акт ДОУ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Действие настоящего Положения распространяются на всех работников ДОУ, в том числе внешних совместителей.

* 1. Конфликты интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ДОУ влияет на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ДОУ.

**2.Основные задачи и принципы работы**

2.1 Основными задачами деятельности ДОУ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов являются:

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

2.1.2 Обеспечение и защита чести и достоинства работника.

 2.2 В основу работы по управлению конфликтом интересов на ДОУ положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

- соблюдение баланса интересов ДОУ и работника при урегулировании конфликта интересов;

 - защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ДОУ.

1. **Порядок работы**
	1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводиться до сведения всех работников ДОУ. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является заведующий ДОУ.

3.3. Органом, осуществляющим рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересовявляется Комиссия, назначенная Приказом заведующего ДОУ.

3.4. ДОУ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для ДОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.5. В итоге этой работы Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Комиссия может также прийти к выводу, что конфликт интересов может иметь место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

 - добровольный отказ работника ДОУ 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;

 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДОУ;

 - увольнение работника из ДОУ по инициативе работника.

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

3.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в том 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ДОУ.

**4. Ответственность и обязанности**

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности для:

4.1. Работников:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ДОУ – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.2. Комиссии:

- объективно, полно и всесторонне рассматривать обращения работников;

- обеспечивать соблюдение прав и свобод участников образовательных отношений;

- стремиться к урегулированию разногласий между участниками образовательных отношений;

- принимать решение в соответствии с действующим законодательством, локальными нормативными актами ДОУ.

**5. Заключительные положения.**

5.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания Приказа заведующего ДОУ.

5.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся при необходимости и подлежат утверждению заведующим ДОУ.

*Принято на общем собрании работников протокол № 1 от 25.01.2021*