

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №4 города Белогорск»

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового коллектива
Протокол № 1
от «14» февраля 2025

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ ДС №4
_____ А.А. Мудрая
Приказ №55 от «17» февраля 2025

**Положение
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов¹**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов,² возникающих у работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 города Белогорска» (далее - организация), в ходе исполнения ими трудовых функций.

2. Настоящее Положение распространяется на заместителя заведующего по АХР, кладовщика, воспитателей, а также на работников организации, должности которых включены в перечень должностей в организации, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками (далее - работники организации).

3. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на должностных лиц организации, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

II. Принципы урегулирования конфликта интересов

Урегулирование конфликта интересов в организации осуществляется на основе следующих принципов:

- 1) обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем

¹ Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации.

² Понятие «конфликт интересов» установлено статьей 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О

конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;

2) индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;

3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;

4) соблюдение баланса интересов организации и ее работников при урегулировании конфликта интересов;

5) защита работника организации от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

III. Рассмотрение вопроса о возникшем, а также о возможном возникновении конфликта интересов

1. В случае возникновения или возможного возникновения у работника организации личной заинтересованности³ при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также, если ему стало известно о совершении коррупционного правонарушения в организации, работник организации подает на имя начальника организации уведомление (приложение к настоящему Положению).

2. Принятие, рассмотрение поступившего уведомления осуществляется по поручению начальника организации должностным лицом организации, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

3. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.

4. По результатам рассмотрения должностным лицом организации, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, подготавливается мотивированное заключение.

5. В мотивированном заключении отражаются выводы по результатам рассмотрения уведомления.

6. Мотивированное заключение и другие материалы в течение 7 рабочих дней со дня поступления уведомления докладываются руководителю организации.

7. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят

³ Понятие «личная заинтересованность» установлено Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О

рекомендательный характер.

8. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель организации.

9. В случае возникновения конфликта интересов (в том числе при поступлении уведомления о возникновении конфликта интересов) заведующий ДОУ не позднее 3 рабочих дней со дня его выявления уведомляет об этом орган местного самоуправления, осуществляющий функции и полномочия учредителя организации.

IV. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

1. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимаются следующие меры:

- ограничение доступа работника организации к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;
- отстранение (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;
- пересмотр и изменение трудовых функций работника организации;
- временное отстранение работника организации от должности;
- перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника организации от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- увольнение работника по инициативе работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Организация в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации.