

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Маминский детский сад»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов работников, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

2.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4. соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов;

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

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

3.2. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде уведомления.

3.3. Уведомление о конфликте интересов (возможности возникновения конфликта интересов) предоставляется в следующих случаях:

3.3.1. при трудоустройстве в организацию и возможности возникновения в связи с этим конфликте интересов;

3.3.2. при назначении на новую должность и возможности возникновения в связи с этим конфликте интересов;

3.3.3. при возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

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

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Уведомление о конфликте интересов изучается должностным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений и направляется руководителю организации, а также в Комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

4.2. Комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов рассматривает уведомление о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

4.3. Рассмотрение уведомления о конфликте интересов осуществляется конфиденциально.

4.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

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

4.4.2. добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся ил и могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

4.4.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4.4.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

4.4.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

4.4.6. увольнение работника в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации (по собственному желанию);

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

4.4.8. иные формы разрешения конфликта интересов.

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

5. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. При выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

5.1.1. руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

5.1.2. избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

5.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.