СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ № 72 г. Кирова
_____И.М. Ведерникова

УВЕРЖДЕНО
Заведующий МКДОУ № 72 г. Кирова
_____Ю.Ю. Рублева
Приказ от 24.03.2025 № 33-о/д

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 72» города Кирова (МКДОУ № 72 г. Кирова)

Киров
2025

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - "Положение") разработано на основе Закона РФ от 25.12.2008 № 273 –ФЗ «О противодействии коррупции» (в ред. от 22.12.2014г.), Федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации», примерного Положения приказа Департамента образования администрации г. Кирова «О локальных актах по противодействию коррупции» от 05.02.2016 № 269-01-15ДО, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Уставом МКДОУ № 72.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 72» города Кирова (далее - Организация), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) (согласно ч.1. ст.10 Федерального закона № 273-ФЗ).

1.4. Под личной заинтересованностью работника Организации понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в п. 1.3., и (или) состоящим с ним в близком родстве или свойстве лицам (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами родителей, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в п. 1.3. и (или) лица, состоящего с ним в близком родстве или свойстве, связанные имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (согласно ч.2 ст. 10 Федерального закона № 273-ФЗ).

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Организации под роспись.

2. Цели и задачи положения о конфликте интересов

2.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Организации и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой Организации.

2.3. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Организации и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Организацией на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Организации

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации положены следующие принципы:

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

4.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

4.1.4. соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

5.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

5.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

5.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

5.1.4. ежегодное раскрытие сведений о конфликте интересов (заполнение декларации о конфликте интересов).

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Руководителем Организации из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (лицо, ответственное за реализацию мероприятий по противодействию коррупции).

5.4. В Организации для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

5.5. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются руководителем Организации.

Рассмотрение представленных сведений осуществляется специально создаваемым для этого структурными подразделениями Организации – комиссией по урегулированию споров МКДОУ № 72 г. Кирова и комиссией по противодействию коррупции МКДОУ № 72 г. Кирова, (далее – Комиссии), утвержденных приказом руководителя Организации.

5.6. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

5.9. Ситуация, сведения о которой были представлены, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.10. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы

следующие способы его разрешения:

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

5.10.2. добровольный отказ работника Организации 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;

5.10.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

5.10.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

5.10.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

5.10.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

5.10.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;

5.10.8. увольнение работника из Организации по инициативе работника;

5.10.9. 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.

5.10.10. иные способы разрешения конфликта интересов.

5.11. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации.

6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

6.1.1. при принятии решений по вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

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

6.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение утверждается решением административного совета Организации и вступает в силу с момента его утверждения.

7.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением административного совета Организации.

7.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Принято общим собранием трудового коллектива (протокол от 18.03.2025 № 2)