

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

МАДОУ «Детский сад № 37»

г. Стерлитамак РБ

И Имакова Р.А.

«03» 04 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ «Детский сад № 37» г.

Стерлитамак РБ

М Мустафина Э.Х.

2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о предупреждении, выявлении и урегулировании конфликта интересов

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 37» городского округа город
Стерлитамак Республики Башкортостан

Приложение 3 к Антикоррупционной политике

РАССМОТРЕН

Общим собранием работников

МАДОУ «Детский сад № 37» г. Стерлитамак РБ

Протокол от «03» 04 2023 г. № 3

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предупреждении, выявлении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 37» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом о противодействии коррупции, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников организации и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 37» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее - организация), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, иных работников, воспитанников, их родителей (законных представителей), способное привести к причинению вреда их правам и законным интересам, а также имуществу и (или) деловой репутации организации, работником которой он является.

1.4. Под личной заинтересованностью понимается возможность 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 настоящего Положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения доводится до сведения всех работников организации и 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.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации положены следующие принципы:

2.1.1. Внедрение системы антикоррупционных мер и проверочных процедур при принятии кадровых решений и при распределении обязанностей, затрудняющих попадание работника в ситуацию конфликта интересов.

2.1.2. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.3. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.4. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.5. Соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

3. Обязанности работников в связи с раскрытием и

урегулированием конфликта интересов

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

3.1.1. При принятии решений по каким-либо вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов, в особенности, исключив из обсуждений темы, которые могут восприниматься как просьба о даче взятки:

- низкий уровень заработной платы работника и нехватка денежных средств на реализацию тех или иных нужд;
- желание приобрести то или иное имущество, получить ту или иную услугу, отправиться в туристическую поездку;
- отсутствие работы и трудоустройство родственников работника;
- необходимость поступления детей работника в образовательные учреждения и т.п.;

а также слова и выражения, которые могут восприниматься как просьба о даче взятки, например: «вопрос решить трудно, но можно», «спасибо на хлеб не намажешь», «договоримся», «нужны более веские аргументы», «ну, что делать будем?» и т.п.

3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

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

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов (уведомление) осуществляется в письменном виде (Приложение 1). Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов осуществляется комиссией по противодействию коррупции или одним из ее представителей (уполномоченным комиссией).

Рассмотрение представленных сведений осуществляется руководителем организации или комиссией по противодействию коррупции.

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

4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по противодействию коррупции или одним из ее представителей (уполномоченным комиссией) с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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

Типовые ситуации конфликта интересов приведены в Приложении 2 к настоящему Положению.

4.7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.8. Основными мерами по предотвращению конфликта интересов являются:

- требование строгого исполнения всеми работниками организации своих должностных обязанностей согласно действующему законодательству, Уставу, иным локальным нормативным

актам организации, включая положений антикоррупционной политики и должностных инструкций;

- четкое разграничение сферы ответственности, полномочий и распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения коррупционных правонарушений и преступлений, осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
- следование практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам (кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим), с использованием всей имеющейся в организации информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;
- запрет на использование в личных интересах служебной информации, в том числе персональных данных руководителя, работников, воспитанников, контрагентов, а также передачу их третьим лицам.

4.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.9.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.9.2. 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.

4.9.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

4.9.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

4.9.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.9.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

4.9.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.9.8. Увольнение работника из организации по инициативе работника.

4.9.9. Увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей.

4.10. 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 организации.

4.11. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, вплоть до увольнения.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя организации и вступает в силу с момента его утверждения.

5.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается комиссией по противодействию коррупции организации.

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

УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

Заведующему МАДОУ «Детский сад № 37»
г. Стерлитамак РБ
Мустафиной Э.Х.
(Председателю комиссии по противодействию
коррупции
ФИО)

В соответствии с частью 2 статьи 11 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О
противодействии коррупции»

я, _____,
(должность работника)

(Ф.И.О. работника)

уведомляю о том, что:

- 1) _____;
(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)
- 2) _____;
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)
- 3) _____.
(предложения по урегулированию конфликта интересов)

" ____ " _____ 20__ г. _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Ознакомлен:

(должность, Ф.И.О. руководителя,
председателя комиссии по противодействию коррупции)

(подпись, дата)

Регистрационный номер в журнале
регистрации уведомлений

Дата регистрации уведомления

" ____ " _____ 20__ г.

(ФИО лица, зарегистрировавшего уведомление)

(подпись лица, зарегистрировавшего уведомление)

Типовые ситуации конфликта интересов

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

Пример: работник, влияющий на решение о приобретении товарно-материальных ценностей для нужд организации в рамках закупочной деятельности, принимает такое решение, лоббирует его принятие в пользу поставщика – своего родственника или друга (его родственника).

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов, либо коллегиальное принятие такого решения.

2. Работник организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении стимулирующих выплат, премии в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными (дружественными) отношениями.

Возможные способы урегулирования: коллегиальное принятие решения, которое является предметом конфликта интересов.

3. Работник организации принимает решение о закупке организацией товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации принимает решение о закупке компьютерной программы, патент на которую принадлежит работнику либо его родственнику (другу).

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

4. Работник организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом, либо от родителей (законных представителей) воспитанника.

Пример: работник организации, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством образовательных услуг или их предоставление, получает значительную скидку на товары, услуги организации, которой владеет (управляет) родитель (законный представитель) воспитанника, за индивидуальный подход к ребенку в процессе образования и воспитания.

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.

5. Работник организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации, в отношении которого работник выполняет контрольные функции, либо от родителей (законных представителей) воспитанника.

Пример: работник организации, в полномочия которого входит в т.ч. соблюдение правил внутреннего распорядка воспитанников в организации, получает в связи с днем рождения либо иному поводу дорогостоящий подарок от родителя (законного представителя) воспитанника за особое отношение к его ребенку: разрешение на систематически поздний приход в ДОУ, нарушая

режим его работы и режим дня воспитанников, либо приход без справки от врача после длительного отсутствия и т.п.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю, руководствуясь кодексом этики и служебного поведения и регламента обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства; дисциплинарное взыскание, изменение круга его должностных обязанностей и периодический контроль над его работой.

6. Работник организации использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник, узнав об организации дополнительных платных услуг в ДОУ, предложил родителю (законному представителю) воспитанника оказывать эти же услуги за меньшую плату самостоятельно в неосновное рабочее время либо направил его для получения этих же услуг в иную организацию, с которой связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: дисциплинарное взыскание, проведение общего собрания работников с напоминанием положений кодекса этики и служебного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

7. Работник организации в ходе выполнения трудовых обязанностей побуждает родителей (законных представителей) воспитанников к благотворительным пожертвованиям.

Пример: работник организации предлагает родителям (законным представителям) воспитанников оказать материальную помощь группе или организации в денежной форме либо товарно-материальными ценностями. Даже не имея корыстных побуждений с целью полного (частичного) их присвоения, работник провоцирует на такие мысли родителей (законных представителей) и иных вовлеченных, ведущие к репутационным потерям не только работника, но организации в целом, а также разбирательствам в вышестоящих организациях и органах правопорядка и прокуратуры.

Возможные способы урегулирования: дисциплинарное взыскание; проведение общего собрания работников с напоминанием положений кодекса этики и служебного поведения и регламента обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.