

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД**

**№ 8 «ОГОНЁК»
(МАДОУ № 8 «ОГОНЁК»)**

ул. Сибирская, 26, г. Сургут,
Тюменская область, Ханты-Мансийский
автономный округ – Югра, 628400
Тел. (3462) 50-41-31, факс 50-41-30
E-mail: ds8@admsurgut.ru

СОГЛАСОВАНО

Председательской профсоюзной
организации № 8 муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 8 «Огонёк»

Сычевская Т.А.



УТВЕРЖДЕНО

приказом от «19»09.2022 №ДС8-11-514/2

Заведующий МАДОУ №8 «Огонёк»

Т.А. Сапунова

Подписано электронной подписью

Сертификат:

00C2FED854AC4236BD7C3B85ADDEA38F51

Владелец:

Сапунова Татьяна Анатольевна

Действителен: 30.05.2022 с по 23.08.2023

ПРИНЯТО

на общем собрании работников учреждения
протокол от «02»06.2022 №10

**Положение
о конфликте интересов работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №8 «Огонёк»**

регистрационный № 27 от 19.09.2022г.

Сургут

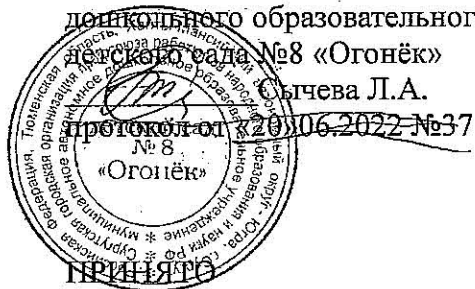
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД**

**№ 8 «ОГОНЁК»
(МАДОУ № 8 «ОГОНЁК»)**

ул. Сибирская, 26, г. Сургут,
Тюменская область, Ханты-Мансийский
автономный округ – Югра, 628400
Тел. (3462) 50-41-31, факс 50-41-30
E-mail: ds8@admsurgut.ru

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения



детского сада №8 «Огонёк»
Сычева Л.А.
протокол от 02.06.2022 №37
№ 8
«Огонёк»

ПРИНЯТО

на общем собрании работников учреждения
протокол от «02»06.2022 №10

УТВЕРЖДЕНО

приказом от «19»09.2022 №ДС8-11-514/2
Заведующий МАДОУ №8 «Огонёк»
Т.А. Сапунова

Подписано электронной подписью
Сертификат:
00C2FED854AC4236BD7C3B85ADDEA38F51
Владелец:
Сапунова Татьяна Анатольевна
Действителен: 30.05.2022 с по 23.08.2023

**Положение
о конфликте интересов работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №8 «Огонёк»**

регистрационный № 27 от 19.09.2022г.

Сургут

**Положение
о конфликте интересов работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №8 «Огонёк»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МАДОУ №8 «Огонёк», в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

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

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

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

1.2. 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 структурное подразделение или должностное лицо организации, ответственное за противодействие коррупции (по приказу руководителя).

3.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех ее работников.

3.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации;
- при возникновении конфликта интересов.

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

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

4.1. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю организации.

4.2. Руководитель организации рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

4.3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем организации и должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

Формы урегулирования конфликта интересов:

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

- 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;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника организации;

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

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

- увольнение работника организации в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

- иные формы разрешения конфликта интересов.

4.4. По письменной договоренности организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

4.5. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации, 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 принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

- руководствоваться интересами организаций без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.