

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
Образовательного учреждения
Протокол от 27.12.2022 года № 2

Заведующий

УТВЕРЖДЕНО

И.Б.Новохацкая
Приказ от 10.01.2023 №1/4

**Положение
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающих у работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №14 комбинированного вида Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее – ДООУ), в ходе исполнения ими трудовых функций.

1.2. Понятие «конфликт интересов» установлено статьей 10 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.3. Настоящее Положение распространяется на заведующего ДООУ, заместителя заведующего по УВР, заместителя заведующего по АХЧ, педагогических работников, а также на работников ДООУ, должности которых включены в перечень должностей, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками (далее – работники).

1.4. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на работника либо должностное лицо, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

II. Принципы урегулирования конфликта интересов

Урегулирование конфликта интересов в ДООУ осуществляется на основе следующих принципов:

1) обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем 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 ДОУ, и его работников при урегулировании конфликта интересов;
- 5) защита работника ДОУ от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ДОУ.

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

3.1. В случае возникновения или возможного возникновения у работника личной заинтересованности 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 заведующего уведомление (приложение к настоящему Положению).

3.2. Понятия «личная заинтересованность» установлено Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

3.3. Принятие, рассмотрение поступившего уведомления осуществляется по поручению заведующего работником либо должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

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

3.5. По результатам рассмотрения работником или должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, подготавливается мотивированное заключение.

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

3.7. Мотивированное заключение и другие материалы в течение 7 рабочих дней со дня поступления уведомления предоставляются заведующему ДОУ.

3.8. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.

3.9. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает заведующий ДОУ.

3.10. В случае возникновения конфликта интересов (в том числе при поступлении уведомления о возникновении конфликта интересов) ДОУ не позднее 3 рабочих дней со дня его выявления уведомляет об этом Администрацию Пушкинского района Санкт-Петербурга.

IV. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

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

- ограничение доступа работника 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;

- временное отстранение работника от должности;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника 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.

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

Заведующему ГБДОУ детский сад №14
комбинированного вида Пушкинского района
Санкт-Петербурга

(Ф.И.О.)

ОТ

(Ф.И.О. работника, должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (заполняется при наличии у работника предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

(подпись, инициалы и фамилия)

(дата)

