**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ детский сад № 6 города Кропоткин**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАВКАЗСКИЙ РАЙОН**

**10.08.2015 г. П Р И К А З № 61**

г. Кропоткин

**Об утверждении Положения о конфликте**

**интересов в МБДОУ д/с № 6**

 В соответствии с Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 02 апреля 2013 года № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждённых Министерством труда и социальной защиты 08 ноября 2013 года,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о конфликте интересов в МБДОУ д/с № 6(прилагается).

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

3. Приказ вступает в силу со дня подписания

**Заведующий МБДОУ д/с № 6 О.П.Говорова**

**Приложение к приказу от 10.08.2015 г. № 61**

**Положение**

**о конфликте интересов в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 6 г. Кропоткин муниципального образования Кавказский район**

**1. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

 Положение о конфликте интересов в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 6 г. Кропоткин муниципального образования Кавказский район (далее – Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Предприятия).

 Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

 Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

**2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

 Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

**3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждения**

 В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждения положены следующие принципы:

 - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

 - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

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

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

**4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

 Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие вида раскрытия конфликта интересов, в том числе:

 - раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

 - раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

 - разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор Учреждения.

 Предприятие берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждения может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждения также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

 - добровольный отказ работника Учреждения 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;

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

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

 - увольнение работника из организации по инициативе работника.

 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

 При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. 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 Учреждения.

**5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

 Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

 - при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Предприятия - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

 - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**Заведующий МБДОУ д/с № 6 О.П.Говорова**

**Ознакомление работников МБДОУ д/с № 6 с приказом от 10.08.2015 года № 61 «Об утверждении Положения о конфликте интересов**

**в МБДОУ д/с № 6**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **ФИО** | **Должность**  | **Подпись, дата** |
| 3 | Плаксина Светлана Григорьевна | мл.воспитатель |  |
| 4 | Саркисян Астахик Артаваздовна | мл.воспитатель |  |
| 5 | Ануфриева Вера Валентинвна | мл.воспитатель |  |
| 6 | Ганенко Юлия Андреевна | завхоз |  |
| 7 | Черепнина Татьяна Викторовна | старш.мед.сестра |  |
| 9 | Астраханцева Альбина Михайловна | воспитатель |  |
| 10 | Новрузова Анжела Лонидовна | воспитатель |  |
| 11 | Сморж Анна Анатольевна | воспитатель |  |
| 12 | Сидоренко Юлия Викторовна | воспитатель |  |
| 13 | Бекетова Ирина Александровна | воспитатель |  |
| 14 | Светящук Марина Евгеньевна | муз.руководитель |  |
| 16 | Астраханцев Андрей Юрьевич | сторож |  |
| 17 | Норматов Игорь Есамбаевич | сторож |  |
| 18 | Вартовой Вадим Васильевич | сторож |  |
| 19 | Астраханцева Лидия Викторовна | подсоб.рабочий |  |
| 20 | Говорова Алла Георгиевна | машинист по стирке белья |  |
| 21 | Пасхалов Андрей Витальевич | оператор котельной |  |
| 22 | Калинин Сергей Николаевич | рабочий по комплексн.обслуж |  |
| 23 | Каширина Ольга Владимировна | повар |  |