

**Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение**

«Детский сад № 27»

606400, город Балахна, улица ЦКК, дом 33
тел.: 8(83144)65631

ПРИНЯТО:

собранием трудового коллектива

Протокол № 5А от 14.07.2020

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 27»

С.Ю. Лизун

Приказ № 22А от 15 июля 2020



**ПОЛОЖЕНИЕ
о Конфликтной комиссии
МБДОУ «Детский сад № 27»**

(Приложение к Антикоррупционной политике № 5)

г. Балахна
2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о Конфликтной комиссии МБДОУ «Детский сад № 27» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (редакция от 24 апреля 2020 г.), Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 № 273 (в редакции от 08 июня 2020 г.), Законом Нижегородской области от 7 марта 2008 г. № 20-3 «О противодействии коррупции в Нижегородской области» (с изменениями от 04 декабря 2019 г.), Уставом МБДОУ и Антикоррупционной политикой «Детский сад № 27», с учётом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утвержденные Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.).

1.2. Положение – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок работы Конфликтной комиссии МБДОУ «Детский сад № 27» (далее - ДОО).

1.3. Конфликтная комиссия (далее – Комиссия) действует постоянно и проводит заседания на основании подачи письменного уведомления работника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

1.4. Состав Комиссии утверждается распорядительным актом заведующего ДОО сроком на 1 год.

1.5. В состав Комиссии входит председатель, заместитель председателя, секретарь, члены.

1.6. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов.

2. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ДОО и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

2.1. В ДОО возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- б) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- в) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

2.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

2.3 Комиссия берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

2.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами Комиссии с целью оценки серьезности возникающих для ДОО рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

2.5. Конфликтная комиссия 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.

2.6. Конфликтная комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- б) добровольный отказ работника ДОО 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;
- в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

е) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДОО;

ж) увольнение работника из ДОО по инициативе работника;

з) увольнение работника по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

2.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

2.8. 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 ДОО.

3 Заключительные положения

3.1. Положение является нормативным локальным актом ДОО и обязательно к исполнению всеми работниками.

3.2. Настоящее Положение действует до принятия нового.