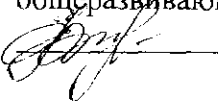


СОГЛАСОВАНО:  
председатель  
профсоюзного комитета  
МДОУ детский сад  
общеразвивающего вида № 6  
 Ф.А.Кещян

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий  
МДОУ детский сад  
общеразвивающего вида № 6  
\_\_\_\_\_ Е.В.Лобода

«30» марта 2022 г.

Приказ от 04.04.2022 г. № 59

## **ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов работников**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 6 (далее - организация) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты РФ, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организации.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников друг с другом, а также с участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работников, понимаемого как ситуация, когда при осуществлении профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность (прямая или косвенная), которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение профессиональных обязанностей и на объективность принятия решений в работе в составе комиссий, рабочих групп и пр. вследствие противоречия между личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей или их законных представителей.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов и иной выгоды или преимущества для себя или для третьих лиц.

1.3. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния

частных интересов, личной заинтересованности работников организации на выполняемые ими обязанности, принимаемые деловые решения.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организации осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- 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 сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и его работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника организации от преследования в связи с направлением уведомления о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

## **2. Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников**

2.1. В организации приказом директора создается Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников (далее - Комиссия), которая рассматривает и разрешает конфликт интересов работников.

2.2. В состав Комиссии входят работники организации, председателем Комиссии является заместитель директора по безопасности.

2.3. В своей деятельности Комиссия руководствуется нормами федерального, регионального, муниципального законодательства, а также настоящим положением.

2.4. Решение Комиссии является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

2.5. Конфликт интересов педагогического работника, понимаемый по смыслу пункта 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ, рассматривается на заседании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Порядок создания и деятельности Комиссии предусматривается Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 6.

### **3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

3.1. В соответствии с условиями настоящего положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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 в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в Организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

3.2. Допустимо раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме, в письменном виде или в форме электронного документа – предложение, заявление или жалоба.

Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме или в форме электронного документа путем направления, на имя заведующего уведомлением о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей (приложение № 1 к Положению), которое приводит или может привести к конфликту интересов.

3.3. Руководителем организации из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

3.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией, в состав которой включаются: заведующая, старший воспитатель, заведующая хозяйством.

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

3.6. Направленное в соответствии с пунктом 3.2 уведомление передается в Комиссию и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня поступления в журнале регистрации уведомлений работников организации о наличии личной заинтересованности (приложение № 2 к Положению).

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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

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

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

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;
- увольнение работника из Организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

По договоренности Организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.9. 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 Организации.

#### **4. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

4.1. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей

обязан:

- соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности;
- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и третьих лиц;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.2. Работник организации при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных уставом организации.

## **5. Перечень ситуаций, при которых возможен конфликт интересов и способы их разрешения**

5.1 Работники организации обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и настоящим Положением.

5.2 Примерный перечень ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

5.2.1 Заведующий или работник организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Например, в случае, если одной из кандидатур на вакантную должность в организации является родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность заведующего организации или указанного работника организации.

5.2.2 Работник организации, ответственный за закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в выборе из ограниченного числа поставщиков контрагента - индивидуального предпринимателя, являющимся его родственником, иным близким лицом, или организации, в которой руководителем, или заместителем является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника организации.

5.2.3 Работник организации, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с организацией. Например, в случае если такой работник, его родственник или иное лицо

получает значительную скидку на товары, работы, услуги контрагента, являющимся поставщиком товаров, работ и услуг организации.

5.2.4 Работник организации использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

5.2.5 Педагогический работник осуществляет частное репетиторство с воспитанником на территории организации. Такой конфликт интересов рассматривается на заседании Комиссии по урегулированию споров в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения.

5.3 Способы урегулирования конфликта интересов в организации:

- ограничение доступа работника к информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника 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 должностных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с ТК;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника по основаниям, установленным ТК;
- отказ работника от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- установление правил, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей известной в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- внесение изменений в локальные нормативные акты организации, связанные с порядком оказания платных образовательных услуг, в том числе касающиеся запрета на частное репетиторство на территории организации;
- иные способы урегулирования конфликта интересов.

5.4 При урегулировании конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

## **6. Ответственность за несоблюдение настоящего Положения**

6.1 Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность

в соответствии с законодательством РФ.

6.2 В соответствии со статьей 192 ТК к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, информации ограниченного распространения и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (пп. в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК);

- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части 1 статьи 81 ТК в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3 Заинтересованное лицо несет перед организацией ответственность в размере убытков, причиненных им организации. Если убытки причинены организации несколькими заинтересованными лицами, ответственность перед организацией является солидарной.

Заведующему  
МЖОУ детский сад  
общеразвивающего вида № 6

### Уведомление

#### **о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая может привести к конфликту интересов. обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, направившее уведомление:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Лицо, принявшее уведомление:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности

\_\_\_\_\_



**Журнал**  
**регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности**

<b>№ п/п</b>	<b>Дата регистрации уведомления/ форма подачи</b>	<b>Ф.И.О., должность лица, представив- шего уведомление</b>	<b>Краткое содержание заинтересован- ности лица</b>	<b>ФИО, должность лица, принявшего уведомление</b>	<b>Подпись лица, приняв- шего уведомление</b>	<b>Отметка о передаче материалов Комиссии по урегулирова- нию конфликта интересов работников</b>
1.						
2.						
3.						