

**ПРИНЯТО:**

Общим собранием работников  
МБДОУ «Детский сад № 2  
«Ромашка» г.Медногорска»  
Протокол № 2 от 21.12.2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 2  
«Ромашка» г.Медногорска»  
Е.В.Афанасьева



Приказ № 120-пр от 21.12.2020г.

**УЧТЕНО:**

мотивированное мнение выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад № 2  
«Ромашка» г.Медногорска»

*Л.А.Хорохорина*

Л.А.Хорохорина

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о конфликте интересов**

в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении  
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
деятельности по социально-личностному направлению развития детей  
№ 2 «Ромашка» г.Медногорска»

1. Настоящее Положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей № 2 «Ромашка» г.Медногорска» муниципального образования город Медногорск Оренбургской области (далее – учреждение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральных законов от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. В целях настоящего Положения используются следующие понятия:

под заинтересованными лицами понимаются лица (далее также – работники, сотрудники), заключившие с учреждением трудовой договор;

под личной заинтересованностью лиц, указанных выше, понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов учреждения;

под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность указанных выше лиц влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной

заинтересованностью и законными интересами учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам учреждения.

Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник учреждения позволяет частному либо иному интересу, действию извне, существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени учреждения, конкурировать против учреждения по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым учреждением сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации учреждения.

3. Заинтересованные лица должны соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих должностных (профессиональных) обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе учреждения.

4. Заинтересованные лица должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего учреждение.

В целях недопущения возникновения конфликта интересов в сферах деятельности учреждения, осуществление которых подвержено коррупционным рискам, работник учреждения обязан:

воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;

действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации;

уведомлять работодателя (его представителя) и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов и/или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.

5. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений учреждения.

6. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

строгое соблюдение должностными лицами и сотрудниками учреждения обязанностей, установленных законодательством, Уставом, иными локальными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями;

утверждение и поддержание организационной структуры учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетности;

распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между руководителем и заместителями руководителя учреждения;

выдача доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок определенному кругу работников учреждения;

распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;

внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в учреждении информации, в т.ч. данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;

исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: должностные лица и сотрудники учреждения должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и/или организации, с которыми данные должностные лица и сотрудники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

7. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и сотрудники учреждения обязаны:

исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными правовыми актами учреждения;

соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава учреждения, локальных нормативных правовых актов учреждения, настоящего Положения;

воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и/или иной выгоды в связи с осуществлением ими должностных обязанностей;

обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждения;

исключить возможность вовлечения учреждения, его должностных лиц и сотрудников в осуществление противоправной деятельности;

обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;

обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;

своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об учреждении в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения;

предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

обеспечивать сохранность денежных средств и других ценностей учреждения;

своевременно доводить до сведения вышестоящего должностного лица информацию о любом конфликте интересов, как только стало известно об этом;

обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны учреждения, его должностных лиц и сотрудников.

Примеры указанных мер предотвращения и разрешения конфликта интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликтов интересов могут использоваться и иные меры предотвращения и разрешения конфликта интересов, не противоречащие законодательству Российской Федерации.

8. Работники учреждения осуществляют свою трудовую деятельность в учреждении, основываясь исключительно на интересах учреждения, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.

9. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции в учреждении, в компетенцию, которого входит контроль за недопущением возникновения конфликтов интересов.

10. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов руководителю учреждения и должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции в учреждении, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

11. Должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении, не позднее семи рабочих дней со дня поступления сообщения должен выдать заинтересованным лицам письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

Заведующему \_\_\_\_\_

От \_\_\_\_\_

ФИО, должность работника учреждения,  
контактный телефон

Сообщение

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

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

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: \_\_\_\_\_

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: \_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: \_\_\_\_\_

Лицо, направившее сообщение «    » 20    г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее  
сообщение \_\_\_\_\_ «    » \_\_\_\_\_ 20    г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности \_\_\_\_\_

## Журнал регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

| № п/п | Дата регистрации сообщения | Ф.И.О., должность лица, представившего сообщение | Содержание заинтересованности лица | Сделка (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица | Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение | Подпись принявшего сообщение | Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения представителю нанимателя (работодателю) | Результат рассмотрения |
|-------|----------------------------|--|------------------------------------|---|--|------------------------------|---|------------------------|
| 1.    |                            |  |                                    |   |  |                              |   |                        |
| 2.    |                            |  |                                    |   |  |                              |   |                        |
| 3.    |                            |  |                                    |   |  |                              |   |                        |

### Примеры конфликтных ситуаций

#### Пример 1. Описание ситуации.

Работник учреждения, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника учреждения, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник учреждения осуществляет отдельные трудовые функции.

#### Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику учреждения и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых работник учреждения осуществляет отдельные трудовые функции, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

Представителю работодателя, в случае если ему стало известно о получении работником учреждения подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых работник учреждения осуществляет отдельные функции необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении работника учреждения должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного работником учреждения коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения работником учреждения своих должностных обязанностей.

Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то работнику учреждения рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации учреждения, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если представитель работодателя обладает информацией о получении родственниками работника учреждения подарков от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник учреждения осуществляет отдельные функции, рекомендуется:

указать работнику учреждения, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;

предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;

до принятия работником учреждения мер по урегулированию конфликта интересов отстранить работника учреждения от исполнения

должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц, и организаций, от которых был получен подарок.

Какое-либо физическое или юридическое лицо (или их представители) могут попытаться подарить работнику учреждения подарок в связи с общепринятым поводом, например, в связи с празднованием дня рождения или иного праздника. В данной ситуации подарок не может однозначно считаться полученным в связи с исполнением должностных обязанностей и, следовательно, возникает возможность обойти запрет, установленный в законодательстве. Тем не менее, необходимо учитывать, что получение подарка от заинтересованной организации ставит работника учреждения в ситуацию конфликта интересов. Полученная выгода может негативно повлиять на исполнение им должностных обязанностей и объективность принимаемых решений. Кроме того, такие действия могут вызвать у граждан обоснованные сомнения в беспристрастности работника учреждения и, тем самым, могут нанести ущерб репутации учреждения в целом.

То же самое относится и к подаркам, получаемым от заинтересованной организации родственниками работника учреждения. Действующее законодательство не устанавливает никаких ограничений на получение подарков и иных благ родственниками работника учреждения. Несмотря на это, следует учитывать, что в большинстве случаев подобные подарки вызваны желанием обойти существующие нормативные ограничения и повлиять на действия и решения работника учреждения.

#### Пример 2. Описание ситуации.

Работник учреждения получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

#### Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику учреждения рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

Представителю работодателя, которому стало известно о получении работником учреждения подарков от непосредственных подчиненных, следует указать работнику учреждения на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать работнику учреждения вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

#### Пример 3. Описание ситуации.

Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных должностных функций управления в отношении родственников и (или) иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника, в том числе:

работник является членом комиссии на замещение вакантной должности в учреждении. При этом одним из кандидатов на



вакантную должность в учреждении является родственник работника;  
 при выполнении должностных (трудовых) обязанностей имеется пересечение трудовых функций, при наличии непосредственной подчиненности либо при занятии руководящей должности в финансово-экономической службе;

работник является членом аттестационной комиссии (комиссии по проведению служебной проверки) которая, принимав решение (проводит проверку) в отношении родственника работника.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности руководителя учреждения и непосредственного начальника в письменной форме.

Руководителю учреждения (лицу исполняющему его обязанности) рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Пример 4. Описание ситуации.

Работник выполняет или собирается выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой работник осуществляет отдельные функции, связанные с исполнением должностных обязанностей при работе в учреждении.

Меры предотвращения и урегулирования.

В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом руководителя учреждения и непосредственного начальника в письменной форме.

Определение степени своей личной заинтересованности, являющейся квалифицирующим признаком возникновения конфликта интересов, остается ответственностью самого работника со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями.

При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения работнику рекомендуется отказаться от предложений о выполнении или уже выполнения иной оплачиваемой работы.

В случае если работник самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю работодателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, в которой работник выполняет иную оплачиваемую работу.

Пример 5. Описание ситуации.

Работник участвует в принятии решения о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя работодателя и непосредственного начальника в письменной форме.

При этом рекомендуется, по возможности, отказаться от участия в соответствующем конкурсе.

Представителю работодателя рекомендуется вывести работника из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса, в результате которого у работника есть личная заинтересованность.

Пример 6. Описание ситуации.

Работник использует информацию, полученную в ходе исполнения должностных (трудовых) обязанностей и временно недоступную широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

Работнику запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с выполнением должностных обязанностей, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

Указанный запрет распространяется, в том числе, и на использование информации, не относящейся к конфиденциальной, которая лишь временно недоступна широкой общественности.

Представителю работодателя, которому стало известно о факте использования работником информации, полученной в ходе исполнения должностных (трудовых) обязанностей и временно недоступной широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций рекомендуется, рассмотрев вопрос о применении к работнику мер дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного работником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения работником своих должностных обязанностей.