

РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
Петрозаводского городского округа  
«Детский сад комбинированного вида №102 «Пингвин»  
\_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО:  
на общем собрании (Конференция)  
работников  
Протокол № 1 от 07.09.2021г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МДОУ «Детский сад  
№102»  
Н.Э. Богданова  
Приказ от 07.09.2021г. № 157-А



**Положение о регулировании конфликта интересов**

2021г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о регулировании конфликта интересов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида №102 «Пингвин» (далее МДОУ) разработано в соответствии законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», со статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996г. №7-ФЗ «О некоммерческих организациях» с учетом методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты РФ, в целях регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения.

1.2. Основной задачей деятельности МДОУ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников МДОУ в реализуемых ими трудовых функций, принимаемых деловых решениях.

1.3. Конфликт интересов – ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанника, родителей (законных представителей) воспитанников. Под личной заинтересованностью педагогического работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения педагогическим работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц. Репетиторские услуги (репетиторство) – образовательные услуги по дополнительному, углублённому обучению, на оказание которых не предусмотрено бюджетных ассигнований соответствующего бюджета или которые не предусмотрены определяет порядок работы в дошкольном образовательном учреждении по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности.



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

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов в МДОУ**

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов в МДОУ осуществляется на основании следующих принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции ;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МДОУ 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 МДОУ при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника МДОУ от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работниками МДОУ и урегулирован МДОУ.

## **3. Обязанности работника МДОУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

3.1. Сотрудник МДОУ при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы МДОУ, прежде всего в отношении целей его деятельности;

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МДОУ 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.

3.2. сотрудник МДОУ при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности МДОУ или допускать их использование



в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами МДОУ.

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работниками МДОУ.**

4.1. Ответственным за прием и рассмотрение сведений о возникшей (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный в МДОУ за противодействие коррупции.

В организации возможно установление различных видов 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.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменном виде путем направления на имя заведующего сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и подлежит обязательной регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников о наличии личной заинтересованности.

4.3. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменной форме.

#### **5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в МДОУ.**

5.1. Работники МДОУ обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов, и порядком их разрешения в МДОУ. (приложение №3 к настоящему Положению).

5.2. 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. В итоге работы организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были предоставлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.



Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, например:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятий решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника МДОУ ;
- перевод работника на должность предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МДОУ;
- увольнение работника по основаниям , установленным ТК РФ;
- иные способы в соответствии с Приложением №3 к настоящему Положению.

5.3.При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитываются степень личного интереса работника МДОУ, вероятность того, сто его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

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

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

6.2. Дисциплинарные взыскания к работнику могут применяться в соответствии со статьей 192 ТК РФ.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушениями требований статьи 27 Федерального Закона от 12.01.1996 №7-ФЗ может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами

Заинтересованное лицо несет пред МДОУ ответственность в размере убытков, причиненных им данной организации. Если убытки причинены несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед МДОУ является солидарной.

Руководителю МДОУ «Детский сад № 102»

от \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность, телефон)

**Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении  
должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту  
интересов**

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

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

---

---

---

---

---

---

---

---

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная  
заинтересованность: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

Предлагаемые (принятые) меры по предотвращению или урегулированию конфликта  
интересов: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(дата) (подпись) (расшифровка)



## Декларация конфликта интересов

*Настоящая декларация содержит три раздела. Первый и второй раздел заполняются работником. Третий раздел заполняется инспектором по кадрам. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей проверке Комиссией по противодействию коррупции.*

*Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер и предназначен исключительно для внутреннего использования Учреждения. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим лицам и не может быть использовано ими в каких-либо целях, кроме как предоставление такой информации предусмотрено требованиями законодательства. Срок хранения данного документа – 1 год.*

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомилась с Положением о регулировании конфликта интересов Учреждения.

\_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

подпись работника

Кому:	В комиссию по противодействию коррупции
От кого (Ф.И.О. работника)	
Должность работника	
Дата заполнения	
Декларация охватывает период времени	С _____ по _____

*Внимательно ознакомьтесь с приведёнными ниже вопросами. На каждый из них необходимо дать ответ «да» или «нет». Ко всем ответам «да» необходимо дать разъяснения в месте, отведённом в конце декларации.*



Вопросы	Да	Нет
1. Владете ли Вы (члены Вашей семьи) ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных капиталах организаций) или любыми другими финансовыми интересами:		
1.1. в компании, находящейся в деловых отношениях с Учреждением?		
1.2. в компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с Учреждением или ведёт с ним переговоры?		
1.3. в компании или организации, выступающей стороной в судебном разбирательстве с Учреждением?		
2. Если ответ на один из вышеперечисленных вопросов в отношении Вас является «да», то передали ли Вы имеющиеся ценные бумаги, акции в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации? Или имеете ли Вы на это разрешение? Если ответили на все вышеперечисленные ответы «нет», то в данном пункте ставится прочерк		
3. Являетесь ли Вы или кто-либо из членов Вашей семьи членами органов управления или исполнительными руководителями (директорам, заместителями директора), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:		
3.1. в компании, находящейся в деловых отношениях с Учреждением?		
3.2. в компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с Учреждением (например, участвует в конкурсе или аукционе на право заключения государственного контракта)?		
3.3 в компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном разбирательстве с Учреждением?		
4. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица Учреждения (как лицо, принимающее решение,		



<p>ответственное за выполнение контракта, утверждающее приёмку выполненной работы, оформление или утверждение платёжных документов и т.п.), в котором Вы имели финансовый интерес в контрагенте?</p>		
<p>5. Получали ли Вы или члены Вашей семьи когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между Учреждением и другими организациями, например, плату от контрагента за содействие в заключение сделки с Учреждением?</p>		
<p>6. Раскрывали ли Вы в своих личных интересах или в интересах членов Вашей семьи, в том числе финансовых, какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные и т.п.), ставшую Вам известной по службе или разработанную Вами для Учреждения во время исполнения своих должностных (трудовых) обязанностей?</p>		
<p>7. Раскрывали ли Вы в своих личных интересах или в интересах членов Вашей семьи, в том числе финансовых, какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с Учреждением информацию, ставшую Вам известной в связи с исполнением должностных обязанностей?</p>		
<p>8. Использовали ли Вы средства Учреждения, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации Учреждения или вызвать конфликт с интересами Учреждения?</p>		
<p>9. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в Учреждении (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям Учреждения и Вашему рабочему времени и ведёт к использованию, к выгоде третьей стороне активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью Учреждения?</p>		
<p>10. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в Учреждении, в том числе под вашим</p>		



прямым руководством?		
11. Работает ли в Учреждении какой-либо член вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?		
12. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи при приёме их на работу в Учреждение или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли ли Вы размер их заработной платы или способствовали освобождению от дисциплинарной ответственности?		
13. Нарушали ли Вы требования Положения о сообщении работниками Учреждения о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации?		
14. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителя, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?		
15. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи по месту основной работы за отчётный период? (указать сумму)		
16. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы за отчётный период? (указать сумму)		

Если Вы ответили «да» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств (с указанием номера вопроса)

---



---



---



---



---



---



---



---





### Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения

1. Работник организации А в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

**Возможные способы урегулирования:** изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник организации А принимает решение о закупке организацией А това-

**Возможные способы урегулирования:** рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

10. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

**Возможные способы урегулирования:** рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

12. Работник организации А использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

**Возможные способы урегулирования:** установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.