

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад №19 «Казачок»  
муниципального образования город-курорт Анапа**

**П Р И К А З**

от «12» августа 2020 г.

№ 118

**Об утверждении положения о конфликте интересов в  
муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении  
детский сад № 19 «Казачок» муниципального образования город-курорт  
Анапа**

В соответствии с методическими рекомендациями «Меры по предупреждению коррупции в организациях», разработанными Минтрудом Российской Федерации 19.09.2019 г., п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить и ввести в действие с 12 августа 2020 года положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 19 «Казачок» муниципального образования город-курорт Анапа согласно Приложения №1 к настоящему приказу.

2. Делопроизводителю, Газарян И.Н. в срок до 20 августа 2020 г.:

– ознакомить под подпись работников учреждения положением о конфликте интересов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 19 «Казачок» муниципального образования город-курорт Анапа,

– разместить положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 19 «Казачок» муниципального образования город-курорт Анапа на официальном сайте дошкольного учреждения.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий

м/п

п/р

Л.А. Малышева

С приказом ознакомлена:

п/р

И.Н. Газарян

**Принято**  
На педагогическом совете  
Протокол № от  
Введено в действие приказом №

**Утверждаю:**  
Заведующий  
МБДОУ д/с № 19 «Казачок» МО г-к Анапа  
\_\_\_\_\_ Л.А. Малышева  
м/п \_\_\_\_\_ п/р  
приказ от 12 августа 2020 г. № 118

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов в муниципальном бюджетном дошкольном**  
**образовательном учреждении детский сад № 19 «Казачок»**  
**муниципального образования город-курорт Анапа**

**1. Используемые в положении понятия и определения.**

1.1. **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.

1.2. **Конфликт интересов педагогического работника** - ситуация, при которой у 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 обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. **Личная заинтересованность работника (представителя учреждения)** – заинтересованность работника (представителя учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. **Связанные лица и иные близкие отношения** - должностное лицо и (или) состоящие с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми должностное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. **Положение о конфликте интересов** (далее положение) – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

2.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных

правонарушений.

2.2. Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

2.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

### **3. Круг лиц, подпадающих под действие положения.**

3.1. Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

### **4. Основные принципы раскрытия и урегулирования конфликта интересов в учреждении**

4.1. В основу работы по раскрытию и урегулированию конфликта интересов в учреждении 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) учреждением.

4.2. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

– педагог оказывает платные образовательные услуги обучающимся в данном учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;

– педагог получает подарки и услуги;

– педагог собирает деньги на нужды группы, учреждения;

– педагог получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

– педагог небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся;

– педагог нарушает установленные в учреждении запреты и т.д.

4.3. При определении наличия или отсутствия конфликта интересов необходимо учитывать одновременное наличие следующих обстоятельств:

1) наличие личной заинтересованности;

2) фактическое наличие у должностного лица полномочий для реализации личной заинтересованности;

3) наличие связи между получением (возможностью получения) доходов или выгод должностным лицом и (или) лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, и реализацией (возможной реализацией) должностным лицом своих полномочий.

При выстраивании системы регулирования конфликта интересов необходимо участие как работодателя, так и работников. Ключевыми элементами такой системы являются предупреждение, выявление и урегулирование конфликта интересов.

## **5. Обязанности (действия) работников в связи с предупреждением, раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

5.1. Работники учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

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

## **6. Порядок раскрытия (выявления) конфликта интересов (декларирования)**

6.1. Порядок раскрытия конфликта интересов включает в себя:

- 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.

6.2. Раскрытие (выявление) конфликта интересов может включать:

– декларирование работником наличия у него определенных (личных) интересов; такое декларирование может осуществляться при приеме на работу, назначении на новую должность. В дальнейшем на регулярной основе (например, ежегодно) и (или) ситуативно (непосредственно в случае возникновения определенных ситуаций).

Целью декларирования является выявление личной заинтересованности работника учреждения в целях предупреждения реализации ситуации конфликта интересов, которая может нанести организации экономический, репутационный и иной ущерб.

Обязательное самостоятельное декларирование интересов работниками имеет фундаментальное значение с точки зрения выявления конфликта интересов.

– самостоятельное выявление ситуаций конфликта интересов работником, ответственным за предупреждение коррупции в организации, путем сопоставления информации, предоставляемой работником, со сведениями, содержащимися в различных государственных и коммерческих базах данных (например, ЕГРЮЛ/ЕГРИП, ЕГРН и т.п.).

6.3. Порядок осуществления действий при раскрытии, предупреждении и урегулировании конфликта интересов.

- усиления контроля за исполнением работником трудовых обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов;
- отстранения работника от совершения действий (принятия решений) в отношении юридического или физического лица, с которым связан его личный интерес;
- ограничения доступа работника к информации, владение которой может привести к конфликту интересов;
- перевода работника на другую работу в учреждении;
- предложения работнику отказаться от полученной или предполагаемой к получению выгоды, являющейся причиной возникновения конфликта интересов.

При этом необходимо учитывать, что эффективное урегулирование конфликта интересов требует детального анализа каждой конкретной ситуации с тем, чтобы определить наиболее релевантные меры по недопущению совершения работником коррупционного правонарушения. В отдельных случаях целесообразно предусмотреть возможность обсуждения ситуаций конфликта интересов с участием специализированного коллегиального совещательного органа (например, комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов).

6.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.5. Учреждение принимает 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. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение 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.

6.6. При определении наличия или отсутствия конфликта интересов учитывать одновременное наличие следующих обстоятельств:

- 1) наличие личной заинтересованности;
- 2) фактическое наличие у должностного лица полномочий для реализации личной заинтересованности;
- 3) наличие связи между получением (возможностью получения) доходов или выгод должностным лицом и (или) лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, и реализацией (возможной реализацией) должностным лицом своих полномочий.

6.7. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения учреждение может использовать следующие способы, 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы вступают в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов учреждения;
- увольнение работника из учреждения 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.

6.8. Предупреждение конфликта интересов предусматривает:

- проработанную систему антикоррупционных мер, затрудняющих попадание работника в ситуацию конфликта интересов (например, установление особенностей получения подарков от лиц, заинтересованных в расположении работника в связи с его трудовыми обязанностями);
- внедрение проверочных процедур при принятии кадровых решений и при распределении обязанностей на предмет возможности возникновения конфликта интересов;
- коллегиальное принятие решений.

## **7. Порядок рассмотрения деклараций и урегулирования конфликта интересов**

7.1. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом учреждения, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции, и направляется руководителю учреждения.

7.2. Руководитель учреждения рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

7.3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем учреждения и должностным лицом организации, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции, конфиденциально.

## **8. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

8.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих конфликтах интересов, являются:

- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении;
- председатель профсоюзного комитета;
- ответственный по охране труда.

8.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до сведения руководителя учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

8.3. Срок рассмотрения информации о возникающих конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

8.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;
- председателя профсоюзного комитета;
- ответственного по охране труда.

8.5. Участие работника подавшего сведения о возникающих конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

8.6. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения руководителя учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает руководитель учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

## **9. Меры ответственности**

9.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

9.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, в том числе за не уведомление представителя нанимателя (работодателя) о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения, с ним может быть расторгнут трудовой договор в соответствии с законодательством Российской Федерации.