

## ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

МБДОУ г.Астрахани №67

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является локальным актом учреждения . Основной целью настоящего Положения является установление порядка выявления и предотвращения конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей **основной задачей** – ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на выполняемые ими должностные обязанности, принимаемые деловые решения.

1.3. **Под конфликтом интересов** понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных обязанностей, и (или) влечет или может повлечь за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами предприятия, или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам и (или) деловой репутации предприятия (учреждения) (примерный обзор типовых ситуаций конфликта интересов приведен в приложении 1 к настоящему Положению).

1.4. **Под личной заинтересованностью** понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов учреждения .

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых обязанностей.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- обязательность установления фактов о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность информации 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, о котором работодатель своевременно уведомлен работником и приняты меры к урегулированию (предотвращению) учреждением конфликта интересов.

## **3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с предупреждением и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации (без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей);
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- уведомлять руководителя учреждения о конфликте интересов или о возможности его возникновения;
- принимать меры к урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **4. СПОСОБЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

4.1. В учреждении установлены такие виды предотвращения и урегулирования конфликта интересов как:

- установление фактов о конфликте интересов при приеме на работу;
- установление фактов о конфликте интересов при переводе на новую должность;

- уведомление работником руководителя о возникновении (возможном возникновении) личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов.

4.2. Рассмотрение представленной работодателю учреждения информации о возникновении (возможном возникновении) конфликта интересов и его урегулирование происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для предприятия рисков и выбора наиболее подходящего способа урегулирования конфликта интересов.

4.3. 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.

4.4. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его урегулирования, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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 функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных 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 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.

Приведенный перечень способов урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитываются обстоятельства конкретного конфликта интересов и в наибольшей степени обеспечивают исключение либо личной заинтересованности, либо ее влияние на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником должностных обязанностей.

4.5. 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.

## **5. ПОРЯДОК УВЕДОМЛЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

5.1. Работник учреждения письменно уведомляет председателя комиссии по противодействию коррупции о возникновении (возможном возникновении) конфликта интересов (далее - уведомление о возникновении конфликта интересов) по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению.

5.2. Уведомление о возникновении конфликта интересов регистрируется в журнале регистрации.

5.3. Подготовка и организация проверки осуществляется комиссией по противодействию коррупции учреждения в соответствии с порядком, установленным приказом от 11.01.2021 № 24А.

5.4. Комиссия по противодействию коррупции рассматривает уведомление и принимает одно из следующих решений:

- признать, что при исполнении работником, направившим уведомление, должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;
- признать, что при исполнении должностных обязанностей работником, направившим уведомление, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;
- признать, что работником, направившим уведомление, не приняты меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

5.5. В случае принятия решений, предусмотренных абзацем 2, 3 пункта 5.4. настоящего порядка, комиссия по противодействию коррупции рекомендует руководителю учреждения принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5.6. Протокол заседания комиссии по противодействию коррупции направляется работодателю работника подавшего уведомление, для рассмотрения и принятия решения. Решение комиссии по противодействию коррупции носит для работодателя рекомендательный характер.

Выписка из протокола заседания комиссии по противодействию коррупции направляется лицу подавшему уведомление в 7-дневный срок со дня подписания протокола.

5.7. Руководитель учреждения в течение трех рабочих, после получения решения комиссии по противодействию коррупции, принимает решение о мерах по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять

в изменении должностного положения (перераспределении должностных обязанностей) работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей или применение к нему иных мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, по решению руководителя учреждения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Решение руководителя учреждения о мерах по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в отношении работника оформляется в письменном виде, в форме локального правового акта учреждения, копия которого вручается работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня принятия.

5.8. Уведомление о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения приобщается к личному делу работника.

## **6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

6.1. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

6.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия по п. 7.1. ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

## Обзор типовых ситуаций конфликта интересов.

1. Работник учреждения 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.

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

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

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 учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

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

4. Работник принимает решение о закупке предприятием товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

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

5. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с предприятием, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

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.

6. Работнику предприятия или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника, предлагается получить дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника предприятия, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

7. Запрещается использование информации, ставшей 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.

Приложение 3  
к Положению о конфликте  
интересов учреждения  
**(организации)**  
от 15.07.2022 № 50/2

Форма УВЕДОМЛЕНИЯ  
о возникновении (или) о возможном возникновении конфликта интересов

\_\_\_\_\_  
(отметка об ознакомлении)

Руководителю учреждения

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., замещаемая должность)

Уведомление

о возникновении (возможном возникновении) конфликта интересов

Сообщаю о возникновении (возможном 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 меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

\_\_\_\_\_  
Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии по противодействию коррупции в **учреждении** при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

«   » \_\_\_\_\_ 20    г.

\_\_\_\_\_  
(подпись лица,  
направляющего уведомление)



