

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад общеразвивающего вида №12»  
городского округа Самара

443114 г. Самара, проспект Кирова 317 –а тел. (846) 956-93-57 факс (846) 927-06-83  
е –mail: delfin12@samtel.ru

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников Бюджетного  
учреждения  
Протокол от 04.10.2014 № 5

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом заведующего МБДОУ «Детский  
сад № 12» г.о. Самара от 15.12.2014  
№ 104-09



/И.Н.Слезкина



**Положение**  
**о конфликте интересов работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад общеразвивающего вида № 12»**  
**городского округа Самара**

**1. Общие положения.**

1.1. Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 12» городского округа Самара (далее – Положение) разработано на основании Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 12» городского округа Самара (далее – Бюджетное учреждение), а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов.

1.3. Настоящее Положение решает основную задачу: ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые профессиональные решения.

## **2. Используемые в положении понятия и определения.**

2.1. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 июля 2013 г. № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции» работники Бюджетного учреждения, обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов, а также должны уведомлять в письменной форме работодателя и заведующего Бюджетным учреждением о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

2.2. В Положении используются следующие понятия и определения:

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Бюджетного учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Бюджетного учреждения и правами и законными интересами Бюджетного учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Бюджетного учреждения, работником (представителем) которого он является.

**Личная заинтересованность работника** – заинтересованность работника Бюджетного учреждения, связанная с возможностью получения работником Бюджетного 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.

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

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

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников Бюджетного учреждения вне зависимости от занимаемой должности. Положение обязаны соблюдать также

физические и (или) юридические лица, сотрудничающие с Бюджетным учреждением на основе договоров возмездного оказания услуг, работ.

#### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов.**

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Бюджетного учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Бюджетного 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) Бюджетным учреждением.

#### **5. Перечень ситуаций конфликта интересов работников Бюджетного учреждения и способы их урегулирования**

5.1. Конфликт интересов может принимать множество различных форм. В Бюджетном учреждении разработан перечень типовых ситуаций конфликта интересов, отражающих специфику его деятельности:

<b>Конфликтная ситуация</b>	<b>Возможные способы ее урегулирования</b>
Работник Бюджетного учреждения в ходе выполнения 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	Отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов
Административный работник Бюджетного учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей или решение вопроса через Комиссию, созданную учредителем

<p>Административный работник Бюджетного учреждения принимает решение о закупке Бюджетным учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами</p>	<p>Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принятие решения о закупке Бюджетным учреждением товаров, являющихся результатом интеллектуальной деятельности, с привлечением независимых экспертов</p>
<p>Работник Бюджетного учреждения, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Бюджетным учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом</p>	<p>Рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника</p>
<p>Работник Бюджетного учреждения, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Бюджетного учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции, от воспитанников или их родителей (законных представителей)</p>	<p>Требование работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, призывающих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей</p>
<p>Административный работник Бюджетного учреждения 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</p>	<p>Установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей</p>
<p>Педагогический работник Бюджетного учреждения оказывает платные образовательные услуги воспитанникам в Бюджетном учреждении (в т. ч. в качестве индивидуального предпринимателя), не обеспечивая качество обучения в рамках реализации основных образовательных программ</p>	<p>Внутреннее расследование на основании обращения родителей (законных представителей) воспитанников в комиссию по урегулированию споров в части конфликта интересов, учет при начислении выплат стимулирующего характера (размера стимулирующей выплаты), дисциплинарное взыскание за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей</p>
<p>Администрация Бюджетного учреждения, педагогический работник побуждают родителей к благотворительным пожертвованиям путем посулов и (или) шантажа</p>	<p>Внутреннее расследование на основании обращения родителей (законных представителей) воспитанников в комиссию по урегулированию споров в части конфликта интересов. Фиксация факта побуждения родителей (законных представителей) воспитанников к благотворительным пожертвованиям</p>

	путем посулов и (или) шантажа, дисциплинарное взыскание за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей
--	---

**6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Бюджетного учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

6.1. Для раскрытия конфликта интересов работники Бюджетного учреждения могут использовать следующие способы:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу в Бюджетное учреждение;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при проведении очередной или внеочередной аттестации;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

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

6.3. Бюджетное 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 Бюджетного учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования (или принятия решения об отсутствии необходимости урегулирования) конфликта интересов.

6.4. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Бюджетное учреждение может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Бюджетного 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 входят в противоречие с должностными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Бюджетного учреждения;
- увольнение работника из Бюджетного 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.

6.5. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Бюджетного учреждения.

## **7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

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

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

7.2. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

- ответственное лицо за противодействие коррупции в Бюджетном учреждении, которое назначается приказом заведующего Бюджетным учреждением.

7.3. Полученная ответственным лицом информация немедленно доводится до заведующего Бюджетным учреждением, который назначает срок ее рассмотрения.

7.4. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать пяти рабочих дней.

7.5. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию коррупции Бюджетного учреждения (далее – Комиссия).

7.6. Работник, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании Комиссии участвует по своему желанию.

7.7. Полученная информация Комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

7.8. Решение Комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения заведующего Бюджетным учреждением.

7.9. Решения Комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает заведующий Бюджетным учреждением в течение пяти рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

## **8. Ответственность работников Бюджетного учреждения за несоблюдение Положения о конфликте интересов**

8.1. Ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов:

<b>Работник МБДОУ «Детский сад № 12» г.о. Самара</b>		
<b>наличие функций</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществление контрольных функций;</li> <li>– принятие решений финансового характера;</li> <li>– заключение различного рода договоров;</li> <li>– предоставление услуг;</li> <li>– выдача разрешительных документов и т. д.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– принятие кадровых решений;</li> <li>– принятие решений финансового характера;</li> <li>– осуществление контрольных функций и т.д.</li> </ul>	
<p>в отношении организаций, с которыми родственников работника МБДОУ «Детский сад № 12» г.о. Самара связывает:</p>	<p>в отношении организаций, с которыми работника МБДОУ «Детский сад № 12» г.о. Самара связывает:</p>	<p>в отношении родственников, работающих в МБДОУ «Детский сад № 12» г.о. Самара</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– трудовой (гражданско-правовой) договор;</li> <li>– наличие ценных бумаг, долей участия в уставном капитале организаций;</li> <li>– наличие имущественных обязательств;</li> <li>– оказание платных услуг</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выполнение иной оплачиваемой работы;</li> <li>– наличие ценных бумаг, долей участия в уставном капитале организаций;</li> <li>– наличие имущественных обязательств</li> </ul>	
<p><b>Вероятно наличие заинтересованности (возможности получения при исполнении должностных(трудовых) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг нематериального характера для себя ли третьих лиц), которая может привести к возникновению конфликта интересов</b></p>		
<p style="color: red;">Урегулирование ситуации возможного возникновения конфликта интересов – письменное уведомление ответственного за противодействие коррупции в МБДОУ «Детский сад № 12» г.о. Самара</p>		

8.2. За несоблюдение Положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

8.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.