



Утверждено заведующая  
МБДОУ Д/с № 81 «Солнышко»  
/Спиридонова С.Е./  
«22» 02 2019г.

Принято Общим собранием  
коллектива МБДОУ Д/с №81  
Протокол №2 от 22.02.19г

## Типовое Положение о конфликте интересов

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
« Детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
деятельности по физическому развитию детей № 81 « Солнышко» городского округа  
«город Якутск»

### 1. Общие положения

Настоящее Положение о конфликте интересов МБДОУ Д/с № 81 « Солнышко» (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральных законов от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 19 февраля 2009 года № 668-З № 227-IV «О противодействии коррупции в Республике Саха (Якутия)», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), Кодексом этики и служебного поведения работников МБДОУ Д/с № 81 « Солнышко» и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства. Положение разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в МБДОУ Д/с № 81 « Солнышко» (далее - Учреждение), при котором у работника Учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами клиентов Учреждения, их законных представителей и родственников, а также контрагентов Учреждения по договорам.

### 2. Цели и задачи

2.1. Регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

2.2. Ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

### 3. Термины и определения

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей;

**Личная заинтересованность** – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного

- на работников, замещающих отдельные должности, включенные в перечни, установленные исполнительными органами государственной власти Республики Саха (Якутия) и органами местного самоуправления, на основании трудового договора, в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед исполнительными органами государственной власти Республики Саха (Якутия), органами местного самоуправления.

6.2. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

б) нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

в) гарантировать, что частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

г) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

д) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

е) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

7.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. В Учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

б) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

в) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

7.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководство Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

7.4. Поступившая информация тщательно проверяется ответственным лицом за профилактику коррупционных и иных правонарушений с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.5. Рассмотрение полученной информации и принятие решения проводится Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), созданной в Учреждении.

7.6. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия может прийти к следующим выводам:

а) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов (в этом случае Комиссия может использовать различные способы его разрешения);

в) признать, что работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов (в этом случае Комиссия рекомендует руководителю Учреждения применить к работнику конкретную меру ответственности).

7.7. Способы разрешения возникшего конфликта интересов:

а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

б) добровольный отказ работника организации 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

е) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

ж) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

з) увольнение работника из организации по инициативе работника;

и) 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 и т.д.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее

«мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

7.9. 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 Учреждения.

## **8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

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

- а) председатель Комиссии - заместитель руководителя Учреждения;
- б) секретарь Комиссии - ответственное лицо за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

8.2. Полученная информация лицами, ответственными за прием сведений о возникшем конфликте интересов, немедленно доводится до руководителя Учреждения, который назначает срок ее рассмотрения на Комиссии.

## **9. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение Положения о конфликте интересов**

9.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью каждого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

9.2. В соответствии со статьей 9.2. Закона Республики Саха (Якутия) от 19.02.2009 г. № 668-З № 227-IV «О противодействии коррупции в Республике Саха (Якутия)» неприятие лицом, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение указанного лица в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Руководители Учреждения обязаны подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

9.4. Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников под роспись.