Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 67» городского округа Самара
(МБДОУ «Детский сад № 67» г. о. Самара)
юридический адрес: 443112, г. Самара, п. Управленческий, ул. Крайняя, д. 20

ПРИНЯТО:
Общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад № 67»
г.о. Самара
(протокол от 28.08.2025г № 4)

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад № 67»
г.о. Самара
от 28.08.2025г № _____

Заведующий: _____ /Е.А.Ушакова/

СОГЛАСОВАНО:
Председатель выборного органа первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 67» г.о. Самара
_____ С.А.Захарова
28.08.2025г

C=RU, O="МБДОУ "" Детский сад №67"" г.о. Самара", CN=Ушакова Е_А_, E=det-sad67@yandex.ru
00b39c2eddad617378
2026-11-10 11:28:

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 67» городского округа Самара

Введено с 01.09.2025г

г. Самара

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 67» городского округа Самара (далее по тексту – Положение) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указа Президента от 16.08.2021 № 478 «О национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы»

1.2.Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 67» городского округа Самара (далее Бюджетное учреждение) с другими участниками образовательных отношений по предоставлению образовательных услуг и создание условий для получения образования в Российской Федерации, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими) профилактики конфликта интересов работников Бюджетного учреждения, при котором у работника Бюджетного 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 работником Бюджетного учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами участников образовательных отношений Бюджетного учреждения, а также контрагентов Бюджетного учреждения по договорам.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Кодекс

1. Свод законов, относящихся к какой-либо области права.
2. Совокупность правил поведения, убеждений, взглядов и т.п.

Конфликт интересов 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в организацию по каким-либо вопросам.

Личная заинтересованность – возможность получения сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами

3. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Действие положения распространяется на всех работников Бюджетного учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение

также закрепляется и для участников образовательных отношений Бюджетного учреждения, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

4. КОНКРЕТНЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Бюджетного учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

- работник Бюджетного учреждения за оказание услуги берет деньги у участников образовательных отношений, минуя установленный порядок приема денег у участников образовательных отношений через расчетный счет Бюджетного учреждения;

- работник Бюджетного учреждения, оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные услуги после работы;

- работник Бюджетного учреждения небескорыстно использует возможности участников образовательных отношений;

- работник Бюджетного учреждения получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;

- работник Бюджетного учреждения рекламирует участникам образовательных отношений Бюджетного учреждения организации, оказывающие любые платные услуги;

- работник Бюджетного учреждения рекомендует участникам образовательных отношений Бюджетного учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;

- работник Бюджетного учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимися его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

- работник Бюджетного учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник Бюджетного учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Бюджетного учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

- 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.

5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Основной задачей деятельности Бюджетного учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов,

личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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

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

6. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Бюджетного учреждения. В Бюджетном учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

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.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке. Заведующий Бюджетным учреждением гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

1) ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

2) конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, 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 функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных 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 из организации 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 разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Бюджетного учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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.

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 организации.

7. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является заведующий Бюджетным учреждением.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально.

8. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Положением устанавливаются следующие обязанности работников Бюджетного учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 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;

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Бюджетного учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

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

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Бюджетного учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9. СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОТВЕСТВЕННОСТЬ

9.1.Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника Бюджетного учреждения, независимо от занимаемой должности.

9.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

9.3. Заведующий Бюджетным учреждением обязан подавать работникам и участникам образовательных отношений пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего положения.

9.4.Бюджетного учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие участники образовательных отношений и контрагенты Бюджетного учреждения будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с Бюджетным учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы Бюджетного учреждения в отношениях с третьими сторонами.

10. ДРУГИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1.Бюджетного учреждение гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Бюджетного учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением Бюджетного учреждению о потенциальных или имевших место нарушениях настоящею Положения.

10.2.Бюджетного учреждение не несет ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

10.3.Бюджетного учреждение ожидает, что работники и контрагенты Учреждения, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим руководителям Учреждения.