

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение города Костромы  
«Центр развития ребенка - Детский сад № 77»**

156016, Костромская область, город Кострома, микрорайон Давыдовский-2, 43  
Тел., факс: (4942)22-31-71; 34-67-91.

**П Р И К А З**

03.05.2024

№ 73-г

**Об утверждении Положения о  
конflikте интересов**

В соответствии с пунктом 5 части 2 статьи 13.3. Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» приказываю:

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Костромы «Центр развития ребенка - Детский сад №77».

2. Утвердить Порядок уведомления работодателя работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Центр развития ребенка - Детский сад №77» о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3. Утвердить прилагаемое Положение о порядке уведомления работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Центр развития ребенка - Детский сад №77» о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

4. Лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в учреждении в ДООУ, Ивановой Вере Анатольевне, ознакомить работников учреждения с настоящим приказом и текстом документа;

5. Лицу, ответственному за ведение официального сайта ДООУ в сети Интернет, Широкой Татьяне Владимировне, разместить текст приказа с приложением на официальном сайте учреждения.

6. Контроль соблюдения приказа оставляю за собой.

7. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания.

**Заведующий Центром развития ребенка -  
Детским садом № 77 города Костромы**

**С. А. Нужная**

С приказом ознакомлены:

Педагог-психолог

старший воспитатель

 Широкова Т. В.

 Иванова В. А.



**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение города Костромы  
«Центр развития ребенка - Детский сад № 77»**

156016, Костромская область, город Кострома, микрорайон Давыдовский-2, 43  
Тел., факс: (4942)22-31-71; 34-67-91.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ  
в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном  
учреждении города Костромы «Центр развития ребенка - Детский сад №77»**

**1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение о конфликте интересов в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Костромы «Центр развития ребенка - Детский сад №77» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и определяет порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Центр развития ребенка - Детский сад №77» (далее соответственно – работники учреждения, учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**1.2.** Требования настоящего Положения распространяются на всех работников учреждения, находящихся с ней в трудовых отношениях.

**1.3.** Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в тех же значениях, что и в Федеральном законе от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

**2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

**2.1.** Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется в соответствии с принципами:

- а) приоритетности применения мер по предупреждению коррупции;
- б) обязательности раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- в) индивидуального рассмотрения и оценки репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- г) конфиденциальности процесса раскрытия сведений о конфликте интересов;
- д) защиты работников Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен).

**2.2.** Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

### **3. Обязанности работников учреждения по выявлению и урегулированию конфликта интересов**

В целях выявления и урегулирования конфликта интересов работники учреждения обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов лиц, состоящих с ними в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), граждан или организаций, с которыми работники Учреждения и (или) лица, состоящие с ними в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения**

**4.1.** Ответственным за прием уведомлений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в учреждении.

**4.2.** Порядок уведомления работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад №77» о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов утверждается локальным нормативным актом учреждения Приказ от 03.05.2024 года № 73-г.

### **5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении**

**5.1.** Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации и обстоятельств, которые приводят или могут привести к возникновению конфликта интересов, руководствуясь требованиями действующего законодательства.

**5.2.** Конфликт интересов в учреждении может быть урегулирован следующими способами:

- ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 учреждения;
- перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- иные способы урегулирования конфликта интересов.

**5.3.** При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

**5.4.** Типовые ситуации конфликта интересов приведены в приложении к настоящему Положению.

## ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ 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.

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.

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, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, в котором трудоустроен работник (либо намеревается установить такие отношения).

Способы урегулирования: рекомендации работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

4. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

5. Работник 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.

Способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов не является исчерпывающим.