

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюзного  
комитета МБДОУ д/с № 45


  
Г.И. Сорокина  
« 20 » декабря 2023 г.

**РАССМОТРЕНО:**

на Общем собрании работников  
Протокол от 20.12.2023 г. № 3

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ д/с № 45

  
О.П. Калмыкова  
Приказ от 20.12.2023 г. № 263/2



**Положение  
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детского сада № 45 «Золотая рыбка» г. Белгорода**

**I. Общие положения**

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 45 «Золотая рыбка» г. Белгорода (далее – организация), определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых обязанностей), возникающего у работников организаций, в ходе исполнения ими трудовых функций.

1.2. Положение распространяется на руководителя организации, заместителя руководителя, работников контрактной службы организации, а также на иных работников организации, должности которых включены в перечень должностей, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками (далее – работники организации).

1.3. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на работника либо должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в организации.

Руководитель организации предоставляет сведения о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов в управление образования администрации города Белгорода.

**II. Принципы урегулирования конфликта интересов**

2.1. Урегулирование конфликта интересов в организации осуществляется на основе следующих принципов:

- обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;
- индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;
- соблюдение баланса интересов организации и ее работников при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника организации от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

### **III. Рассмотрение вопроса о возникшем, а также о возможном возникновении конфликта интересов**

3.1. В случае возникновения или возможного возникновения у работника организации личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также если ему стало известно о совершении коррупционного правонарушения в организации, работник организации подает на имя руководителя организации уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление) по форме согласно приложению к настоящему Положению.

Руководитель организации предоставляет уведомление в управление образования администрации города Белгорода

3.2. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на работника либо должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в организации.

Прием и рассмотрение уведомления, поступившего от руководителя организации, возлагается на лицо, уполномоченное руководителем управления образования администрации города Белгорода на сбор и хранение сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера лиц, поступающих на должности руководителей муниципальных учреждений, и руководителей муниципальных учреждений.

3.3. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств, по результатам которого подготавливается мотивированное заключение.

3.5. В мотивированном заключении отражаются выводы по результатам рассмотрения уведомления.

3.6. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.

3.7. Мотивированное заключение и другие материалы в течение 7 (семи) рабочих дней со дня поступления уведомления в отношении сотрудников организации представляются руководителю организации, в отношении руководителя организации – руководителю управления образования администрации города Белгорода.

3.8. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов в отношении работников организации принимает руководитель организации, в отношении руководителя организации – руководитель управления образования администрации города Белгорода.

3.9. В случае возникновения конфликта интересов (в том числе при поступлении уведомления) руководитель организации не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня его выявления уведомляет об этом руководителя управления образования администрации города Белгорода.

#### **IV. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов**

4.1. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимаются следующие меры:

- ограничение доступа работника организации к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;
- отстранение (постоянное или временное) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;
- пересмотр и изменение трудовых функций работника организации;
- временное отстранение работника организации от должности;
- перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника организации от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- увольнение работника по инициативе работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Организация в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

**Приложение  
к Положению о предотвращении  
и урегулировании конфликта  
интересов МБДОУ д/с № 45**

Руководителю

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(организационно-правовая форма  
и наименование организации)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

от \_\_\_\_\_

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

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: \_\_\_\_\_

Трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: \_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (заполняется при наличии у работника организации предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.