

Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение  
города Бузулука «Детский сад комбинированного вида №33»

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюзного  
комитета

\_\_\_\_\_ С.С.Андреева  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МДОАУ «Детский сад»  
комбинированного вида №33»

\_\_\_\_\_ Н.И. Смирнова  
Приказ от \_\_\_\_\_ 2022г, № \_\_\_\_\_

**Положение**  
**о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при**  
**осуществлении закупок в сфере деятельности**  
**Муниципального дошкольного образовательного автономного**  
**учреждения города Бузулука**  
**«Детский сад комбинированного вида №33»**

ПРИНЯТО

общим собранием

работников МДОАУ «Детский сад  
комбинированного вида №33»

Протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г

2022г

## **Общие положения**

1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при осуществлении закупок в сфере деятельности МДОАУ «Детский сад комбинированного вида №33» (далее - Положение) разработано в целях установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДОУ в ходе исполнения ими должностных обязанностей.

1.1. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, должность которого предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий).

1.2. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в п.

1.3 настоящего Положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на работников учреждений, в должностные обязанности которых входит осуществление государственных закупок, подготовка или участие в подготовке технических заданий. И доводится до их сведения под роспись.

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

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

2.1.1. Раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов, личной заинтересованности.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о личной заинтересованности и об урегулировании конфликта интересов.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о личной заинтересованности, которая была своевременно раскрыта работником.

### **3. Комплекс профилактических и аналитических мероприятий по предотвращению и урегулированию интересов при осуществлении закупок**

3.1.1. Проведение консультативно-методических совещаний, направленных на информирование работников, участвующих в осуществлении закупок, об обязанности принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, порядке уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, ответственности за неисполнение указанной обязанности.

3.1.2. Анализ соблюдения положений законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции работниками, участвующими в закупочной деятельности.

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

4.3. Сведения о конфликте интересов при осуществлении закупок направляются в Комиссию по урегулированию конфликта интересов учреждения.

Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по урегулированию конфликта интересов учреждений.

4.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.8.1. Добровольный отказ работника 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.

4.8.2. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника учреждения.

4.9. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

#### **5. Действия работников в связи с предупреждением, раскрытием и урегулированием конфликта интересов и порядок их осуществления**

5.1. Работники учреждений, указанные в п. 1.3 Положения, ежегодно, а в случае, если им при осуществлении закупочной деятельности стало известно о наличии признаков конфликта интересов, незамедлительно:

5.1.1. Заполняют декларацию о возможной личной заинтересованности по форме, предусмотренной приложением № 2 настоящего распоряжения.

5.1.2. Направляют декларацию о возможной личной заинтересованности Председателю Комиссии по урегулированию конфликта интересов учреждения.

5.1.3. Сообщают Руководителю контрактной службы учреждения информацию о возникшем или потенциальном конфликте интересов.

5.2. Руководитель Комиссии по урегулированию конфликта интересов учреждения при поступлении информации о конфликте интересов в десятидневный срок назначает дату заседания Комиссии. При этом дата заседания Комиссии не может быть назначена позднее двадцати дней со дня поступления указанной информации.

## **6. Порядок рассмотрения деклараций и урегулирования конфликта интересов**

6.1. Декларации о личной заинтересованности рассматриваются Комиссией по урегулированию конфликта интересов учреждения, которая принимает решения по результатам проверенных заседаний Комиссии.

6.2. При рассмотрении декларации о личной заинтересованности работники учреждения имеют право проводить собеседование с лицом, получать от него письменные пояснения, направлять в установленном порядке запросы в заинтересованные организации.

С ПОЛОЖЕНИЕМ о предотвращении и урегулировании конфликта интересов при осуществлении закупок в сфере деятельности МДОАУ «Детский сад комбинированного вида №33»

ОЗНАКОМЛЕН:



## Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ДОУ

(образец)

СОГЛАСОВАНО: ...

УТВЕРЖДАЮ: ...

Председатель ПК Заведующий ДОУ ... 1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном

бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад No \_\_» (далее Положение) разработано и утверждено в целях предотвращения конфликта интересов в деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад No \_\_» (далее - Организация) и возможных негативных последствий конфликта интересов для

Организации.

2. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт Организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Организации, в том числе

внешних совместителей.

3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная)

работника Организации влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных

(трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между

личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Организации.

В Приложении 1 к настоящему Положению содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов.

4. Основной задачей деятельности Организации 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 на Организации 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.

5. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Организации. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

Должностным

лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов,

является (наименование должности).

Органом, осуществляющим рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта

интересов, является Комиссия по противодействию коррупции Организации (далее - Комиссия).

7. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой

работы Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены

работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Комиссия также может прийти к выводу, что 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 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности Организации и работника, раскрывшего сведения

о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации.

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

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

Приложение 1

Типовые ситуации конфликта интересов

1. Работник Организации 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.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое

является предметом конфликта интересов.

2. Работник Организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся

его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные 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 Организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника,

выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые

отношения с Организацией, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Организации принимает решение о закупке Предприятием товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник Организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника,

владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6. Работник Организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника,

имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые

отношения с Организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника;

помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

7. Работник Организации принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений

Организации с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое

является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник Организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника,

получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

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

9. Работник Организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника,

получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Организации, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок

дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10. Работник Организации уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Организации с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. Работник Организации 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.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей

им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.