

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД**

**№ 8 «ОГОНЁК»
(МБДОУ № 8 «ОГОНЁК»)**

ул. Сибирская, 26, г. Сургут,
Тюменская область, Ханты-Мансийский
автономный округ – Югра, 628400
Тел. (3462) 50-41-31, факс 50-41-30
E-mail: ds8@admsurgut.ru

СОГЛАСОВАНО

Председатель Территориальной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 8 «Огонёк»


Комарова О.В.



УТВЕРЖДЕНО

приказом от «18»08.2025 №ДС8-11-283/5

Заведующий МБДОУ №8 «Огонёк»

Т.А. Сапунова

Подписано электронной подписью
Сертификат:
00C2FED854AC4236BD7C3B85ADDEA38F51
Владелец:
Сапунова Татьяна Анатольевна
Действителен: 30.05.2022 с по 23.08.2023

ПРИНЯТО

на общем собрании работников учреждения
протокол от «11»08.2025 №19

**Положение
о конфликте интересов работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №8 «Огонёк»**

Сургут

**Положение
о конфликте интересов работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №8 «Огонёк»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБДОУ №8 «Огонёк», в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации, Конституцией Российской Федерации, действующим законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа-Югры; в том числе Законом РФ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

1.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

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

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования.

3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное

лицо организации, ответственное за противодействие коррупции (по приказу руководителя).

3.2.Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех ее работников.

3.3.Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.4.Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации;
- при возникновении конфликта интересов.

3.5.Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

4.1.Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю организации.

4.2.Руководитель организации рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

4.3.Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем организации и должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

Формы урегулирования конфликта интересов:

-ограничение доступа работника организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

-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 организации;

-перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

-увольнение работника организации в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

-увольнение работника организации в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

-иные формы разрешения конфликта интересов.

4.4. По письменной договоренности организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

4.5. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

5. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.