

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
Заведующего МДОУ «Детский сад № 113»
М. А. Тетеревлевой
от 05.10.2023 № 199/П



Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их урегулирования

в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
Петрозаводского городского округа
«Детский сад комбинированного вида № 113 «Онеженка»
(МДОУ «Детский сад № 113»)

1. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных функций управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника МДОУ «Детский сад № 113» (далее – Учреждение)

Описание ситуации: *«Работник Учреждения участвует в осуществлении отдельных функций управления и/или в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность».*

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. Представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность.

Комментарий

Осуществление работником функций управления или участие в принятии кадровых решений в отношении родственников является одной из наиболее явных ситуаций конфликта интересов.

Существует множество разновидностей подобной ситуации, например:

- работник является членом конкурсной комиссии на замещение вакантной должности, при этом одним из кандидатов на вакантную должность является родственник этого работника;
- работник является членом аттестационной комиссии (комиссии по урегулированию конфликта интересов, комиссии по проведению служебной проверки), которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника работника.

2. Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы

2.1. Описание ситуации: *«Работник Учреждения, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность, выполняют или собираются выполнять иную оплачиваемую работу на условиях трудового или*

гражданско-правового договора в Учреждении, в отношении которого работник осуществляет отдельные функции управления».

Меры предотвращения и урегулирования

Работник вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов. Вместе с тем, в случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работник обязан проинформировать об этом представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Определение степени своей личной заинтересованности, являющейся квалифицирующим признаком возникновения конфликта интересов, остается ответственностью самого работника со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями. При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения работнику рекомендуется отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой работы в Учреждении, в отношении которой работник осуществляет отдельные функции управления. В случае если на момент начала выполнения отдельных функций управления в отношении организации работник уже выполнял или выполняет в ней иную оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в данной организации.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций управления в отношении организации родственники работника выполняют в ней оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

В случае если работник самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, в которой работник или его родственники выполняют иную оплачиваемую работу.

2.2. Описание ситуации: *«Работник Учреждения, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника Учреждения, выполняют оплачиваемую работу в организации, предоставляющей платные услуги Учреждению. При этом работник осуществляет в отношении учреждения отдельные функции управления».*

Меры предотвращения и урегулирования

При направлении представителю нанимателя предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы работнику Учреждения следует полно и подробно изложить, в какой степени выполнение им этой работы связано с его должностными обязанностями.

При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в организации. В случае, если на момент начала выполнения отдельных функций управления в отношении Учреждения, получающего платные услуги, родственники работника Учреждения уже выполняли оплачиваемую работу в организации, оказывающей платные услуги, следует уведомить о наличии личной

заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. Представителю нанимателя рекомендуется подробно рассмотреть обстоятельства выполнения работником Учреждения иной оплачиваемой работы.

Особое внимание следует уделять фактам, указывающим на возможное использование работником Учреждения своих полномочий для получения дополнительного дохода, например:

- услуги, предоставляемые организацией, оказывающей платные услуги, связаны с должностными обязанностями работника Учреждения;
- работник Учреждения непосредственно участвует в предоставлении услуг организации, получающей платные услуги;
- организация, оказывающая платные услуги, регулярно предоставляет услуги Учреждению, в отношении которого работник осуществляет отдельные функции управления и т.д. При обнаружении подобных фактов представителю нанимателя рекомендуется принять решение о том, что выполнение иной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов и отстранить работника Учреждения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, получающей платные услуги.

Комментарий

При регулировании подобных ситуаций особого внимания заслуживают случаи, когда организация, оказывающая платные услуги, предоставляет Учреждению, получающему платные услуги, напрямую связанные с должностными обязанностями работника Учреждения, например, консультирует по порядку проведения проверок, проводит работы, необходимые для устранения нарушений, готовит необходимые документы для представления их в государственные органы и т.д. В этом случае работник Учреждения не только осуществляет отдельные функции управления в отношении организации, которая приносит или принесла ему (его родственникам) материальную выгоду, но и, по сути, оценивает результаты собственной работы.

2.3. Описание ситуации: *«Работник Учреждения участвует в принятии решения о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника Учреждения».*

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику Учреждения следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется, по возможности, отказаться от участия в соответствующем конкурсе. Представителю нанимателя рекомендуется вывести работника Учреждения из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса, в результате которого у работника Учреждения есть личная заинтересованность.

3. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг

3.1. **Описание ситуации:** *«Работник Учреждения, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника Учреждения, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник Учреждения осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции управления».*

Меры предотвращения и урегулирования Работнику Учреждения и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых работник Учреждения осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции управления, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения. Представителю нанимателя, в случае если ему стало известно о получении работником Учреждения подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых работник Учреждения осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции управления, необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении работника Учреждения должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного работником Учреждения коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником Учреждения других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения работником Учреждения своих должностных обязанностей.

Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то работнику Учреждения рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации Учреждения, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если представитель нанимателя обладает информацией о получении родственниками работника Учреждения подарков от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник Учреждения осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции управления, рекомендуется:

- указать работнику Учреждения, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;
- предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;
- до принятия работником Учреждения мер по урегулированию конфликта интересов отстранить его от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

Комментарий

Установлен запрет работникам Учреждения получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц.

Вместе с тем, проверяемая организация или ее представители могут попытаться подарить работнику Учреждения подарок в связи с общепринятым поводом, например, в связи с празднованием дня рождения или иного праздника.

В данной ситуации подарок не может однозначно считаться полученным в связи с исполнением должностных обязанностей и, следовательно, возникает возможность обойти запрет, установленный в законодательстве. Тем не менее, необходимо учитывать, что получение подарка от заинтересованной организации ставит работника Учреждения в ситуацию конфликта интересов.

Полученная выгода может негативно повлиять на исполнение им должностных обязанностей и объективность принимаемых решений. Кроме того, такие действия могут вызвать у граждан обоснованные сомнения в беспристрастности работника Учреждения и, тем самым, могут нанести ущерб репутации Учреждения в целом.

То же самое относится и к подаркам, получаемым от заинтересованной организации родственниками работника Учреждения. Действующее законодательство не устанавливает никаких ограничений на получение подарков и иных благ родственниками работников Учреждения. Несмотря на это, следует учитывать, что в большинстве случаев подобные подарки вызваны желанием обойти существующие нормативные ограничения и повлиять на действия и решения работника Учреждения.

3.2. Описание ситуации: *«Работник Учреждения осуществляет отдельные функции управления в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, работнику Учреждения, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность работника Учреждения».*

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику Учреждения следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности. Представителю нанимателя следует оценить, действительно ли отношения работника Учреждения с указанными физическими лицами и организациями могут привести к необъективному исполнению им должностных обязанностей.

Если вероятность возникновения конфликта интересов высока, рекомендуется отстранить работника Учреждения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, работнику Учреждения, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность работника Учреждения.

3.3. Описание ситуации: *«Работник Учреждения получает подарки от своего непосредственного подчиненного».*

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику Учреждения рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя. Представителю нанимателя, которому стало известно о получении работником Учреждения подарков от непосредственных подчиненных, следует указать работнику

Учреждения на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать работнику Учреждения вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

4. Конфликт интересов, связанный с взаимодействием с бывшим работодателем и трудоустройством после увольнения

4.1. Описание ситуации: *«Работник Учреждения участвует в осуществлении отдельных функций управления в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на работу в Учреждение».*

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику Учреждения в случае поручения ему отдельных функций управления в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на работу в Учреждение, рекомендуется уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о факте предыдущей работы в данной организации и о возможности возникновения конфликтной ситуации.

Представителю нанимателя рекомендуется оценить, могут ли взаимоотношения работника Учреждения с бывшим работодателем повлиять на объективное исполнение должностных обязанностей и повлечь конфликт интересов.

В случае если существует большая вероятность возникновения конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника Учреждения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении бывшего работодателя.

Комментарий

Работник Учреждения, поступивший на работу в бюджетное Учреждение из организации частного сектора, может сохранить дружеские отношения со своими бывшими коллегами и симпатию к этой организации в целом. Возможна и обратная ситуация, при которой работник Учреждения по тем или иным причинам испытывает неприязнь к бывшему работодателю. И дружеское, и враждебное отношение к проверяемой организации могут воспрепятствовать объективному исполнению работником Учреждения его должностных обязанностей. При этом необходимо отметить, что наличие симпатии или антипатии к бывшему работодателю в соответствии с действующим законодательством не может считаться личной заинтересованностью, т.к. не влечет возможности получения доходов для работника Учреждения, членов его семьи или организаций, с которыми работник Учреждения связан финансовыми или иными обязательствами.

5. Ситуации, связанные с явным нарушением работником Учреждения установленных запретов

5.1. Описание ситуации:

«Работник Учреждения использует информацию, полученную в ходе исполнения служебных обязанностей и временно недоступную широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ».

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику Учреждения запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с работой Учреждения, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей. Указанный запрет распространяется, в том числе, и на использование не конфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой общественности.

В связи с этим работнику Учреждения следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

Представителю нанимателя, которому стало известно о факте использования работником Учреждения информации, полученной в ходе исполнения служебных обязанностей и временно недоступной широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к работнику Учреждения мер дисциплинарной ответственности за нарушение запретов, учитывая характер совершенного работником Учреждения коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником Учреждения других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения работником Учреждения своих должностных обязанностей.

В случае установления признаков дисциплинарного проступка либо факта совершения работником Учреждения деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, данная информация представляется руководителю для решения вопроса о проведении служебной проверки и применении мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо передается в правоохранительные органы по подведомственности.