

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 14 «Колокольчик»**

607018, Нижегородская область, город Кулебаки, улица Мира, 15 "а"
e-mail:shmakovakolokolchik14@mail.ru, тел. 8 (83176)54416, 8 (83176)54417
Адр. банка ОКЦ № 1 ВВГУ банка России, г.Нижний Новгород,
р/с 03234643227270003200, БИК 012202102,
ИНН /КПП 5251006350 / 525101001

ПРИКАЗ

От 02.12.2025 года

№ 84 – О

**«Об утверждении Положения о порядке
выявления и урегулирования конфликта
интересов в муниципальном бюджетном
дошкольном образовательном учреждении
детский сад № 14 «Колокольчик»**

В целях реализации ст.13.3 Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ (в ред. от 08.08.2024 г. № 273-ФЗ) «О противодействии коррупции», во исполнении поручения Главы местного самоуправления городского округа г. Кулебаки от 28.11.2025 г. № Сл-127-1079569/25 «О принятии положений о порядке выявления и урегулирования конфликта интересов в муниципальных учреждениях, учитывая мнение Общего собрания работников (Протокол № 3 от 02.12.2025 г.), с целью организации работы по противодействию коррупции,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение «О порядке выявления и урегулирования конфликтов интересов» (Приложение 1) приказом МБДОУ д/с № 14 «Колокольчик» от 02.12.2025 г. № 84-О «О порядке выявления и урегулирования конфликтов интересов».
2. Считать приказ по МБДОУ д/с № 14 «Колокольчик» № 14 – О от 08.02.2023 г. «Об утверждении Положения о конфликте интересов в МБДОУ» утратившим силу.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий _____

Е.Ф. Буйнякова



**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 14 «Колокольчик»**

607018, Нижегородская область, город Кулебаки, улица Мира, 15 "а"
e-mail: shmakovakolokolchik14@mail.ru, тел. 8 (83176)54416, 8 (83176)54417
Адр. банка ОКЦ № 1 ВВГУ банка России, г.Нижний Новгород,
р/с 03234643227270003200, БИК 012202102,
ИНН /КПП 5251006350 / 525101001

ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников
МБДОУ д/с № 14 «Колокольчик»
Протокол № 3 от 02.12.2025 г.
Председатель Поплова /Е.Н. Поплова/

УТВЕРЖДЕНО:

заведующим МБДОУ д/с № 14
«Колокольчик» Буйнякова /Е.Ф. Буйнякова/
Приказ № 84 от 02.12.2025 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ВЫЯВЛЕНИЯ И
УРЕГУЛИРОВАНИЯ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
В МБДОУ д/с № 14 «КОЛОКОЛЬЧИК»**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 14 «Колокольчик» (далее – учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в учреждение, с настоящим Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Настоящее Положение направлено на недопущение причинения имущественного (материального) ущерба учреждению или ущерба его деловой репутации при обязательном соблюдении прав граждан на труд и использование своих способностей для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения за исключением работников, занятых выполнением функций обслуживания, не имеющие прямого отношения к рабочему процессу (дворники, уборщики подсобных помещений, рабочий по стирке и ремонту спец. одежды, рабочий по КОЗД и т.д.).

1.5. Обязанность работников предоставлять информацию в целях противодействия коррупции устанавливается антикоррупционной политикой учреждения.

1.6. Для целей настоящего Положения используются понятия «конфликт интересов» и «личная заинтересованность», установленные частями 1 и 2 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Раздел 2. Основные понятия и определения

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия, определения и сокращения:

2.2. **Коррупция** - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (*пункт 1 статьи 1 Федерального закона № 273-ФЗ*).

2.3. **Противодействие коррупции** - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского

общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (*пункт 2 статьи 1 Федерального закона № 273-ФЗ*):

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (*профилактика коррупции*);
- б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (*борьба с коррупцией*);
- в) по минимизации и (*или*) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

2.4. Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

2.5. Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (*бездействие*) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (*бездействие*) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (*бездействию*), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

2.6. Коммерческий подкуп - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (*бездействие*) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (*часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации*).

2.7. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (*прямая или косвенная*) работника (*представителя организации*) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (*трудовых*) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (*представителя организации*) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (*или*) деловой репутации организации, работником (*представителем организации*) которой он является.

2.8. Личная заинтересованность работника - заинтересованность работника Организации, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Раздел 3. Основные задачи в сфере урегулирования конфликта интересов и способы выявления конфликта интересов

3.1. Основные задачи учреждения в сфере урегулирования конфликта интересов:

- выявление ситуаций, по причине которых возникает или может возникнуть конфликт интересов, а также предотвращение возникновения данных ситуаций;
- непрерывный мониторинг сфер деятельности, в которых может возникнуть конфликт интересов;
- ограничение влияния личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения;
- обучение сотрудников в целях верного определения ими последствий от своих действий;
- выбор оптимального способа разрешения конфликта интересов в соответствии с пунктом 6.4. настоящего Положения;
- контроль результатов запланированных и проведённых мероприятий по урегулированию конфликта интересов;
- затруднение осуществления или сокрытия уже имевших место коррупционных правонарушений.

3.2. Выявление конфликта интересов может включать:
самостоятельное выявление ситуаций конфликта интересов ответственным за предупреждение коррупции в учреждении (раздел 4 настоящего Положения).
сообщение работником наличия у него определенных (личных) интересов (раздел 5 настоящего Положения).

Раздел 4. Формирование «профиля работника»

4.1. Ответственное лицо учреждения, наделенное функциями по предупреждению коррупционных действий (далее – ответственный; ответственный за профилактику коррупции) с момента приема на работу работника осуществляет формирование «профиля работника» (приложение № 1 к настоящему Положению) в целях проведения профилактических мероприятий по выявлению личной заинтересованности.

4.2. В «профиль работника» включается информация:
о самом работнике;
о его предыдущих местах работы, занятости;
о ведении предпринимательской деятельности;
о его доле в уставных капиталах обществ, принадлежащих ему ценных бумагах;
о его близких родственниках (ФИО, ИНН, степень родства, место работы).
В отдельный раздел включается перечень организаций, по которым у работника выявлена личная заинтересованность.

4.3. Источниками информации для формирования «профиля работника» являются:

- декларация, указанная в пункте 5.2 настоящего Положения;
- трудовая книжка;
- уведомления о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- социальные сети;
- официальные письма;
- акты проверок;
- реестр контрактов;
- материалы личного приема, звонков на «горячие линии», обращений на специальные электронные почтовые ящики, разделы официального сайта.

4.4. Формирование «профиля работника» и сбор иных сведений о работнике проводится с учетом требований законодательства о защите персональных данных.

Раздел 5. Самостоятельное выявление ситуаций конфликта интересов

5.1. Ответственный за профилактику коррупции проводит анализ сведений о всех работниках Учреждения на наличие фактов возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов:

- в случае наличия близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с другими работниками Учреждения;

- при осуществлении работником предпринимательской деятельности;
- при работе по совместительству (внешнему или внутреннему).

5.2. Анализ сведений может проводиться ответственным посредством сопоставления информации, хранящейся в личных делах всех работников, «профиле работника», декларациях, со сведениями, содержащимися в различных государственных и коммерческих базах данных, в том числе:

- интернет-сервисе ФНС России <https://egrul.nalog.ru/>, позволяющем бесплатно получить содержащиеся в ЕГРЮЛ/ЕГРИП сведения о конкретном юридическом лице (индивидуальном предпринимателе) в форме электронного документа ЕГРЮЛ и ЕГРИП;

- интернет-сервисе ФНС России <https://pb.nalog.ru/> «Прозрачный бизнес», в том числе предоставляющим сведения о физических лицах, являющихся руководителями нескольких юридических лиц и/или являющихся учредителями (участниками) нескольких юридических лиц.

Раздел 6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения

6.1. Работником учреждения раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

6.2. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов работником учреждения представляется ответственному по профилактике коррупции в виде Декларации о наличии/отсутствии конфликта интересов (приложение № 2 к настоящему Положению) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- по инициативе работника;
- ежегодно до 10 февраля.

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

6.4. В случае возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, данный работник сообщает об указанном факте руководителю учреждения в письменной форме путем подачи соответствующего уведомления.

Раздел 7. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов (или возможности его возникновения)

7.1. Ответственный по результатам анализа сведений о работниках в случае выявления конфликта интересов или возможности его возникновения незамедлительно информирует руководителя учреждения.

7.2. Руководитель учреждения рассматривает информацию ответственного о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

7.3. Рассмотрение и анализ информации о конфликте интересов осуществляется руководителем учреждения и ответственным конфиденциально.

7.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

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

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;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

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

увольнение работника, не принявшего меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, в соответствии с пунктом 7.1 части

первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (применимо к определенным категориям работников);

иные формы разрешения конфликта интересов (по письменной договоренности учреждения и работника учреждения).

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

Раздел 8. Обязанности работника учреждения

8.1. 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.

Раздел 9. Информирование учредителя

9.1. Руководитель учреждения обязан информировать администрацию городского округа г. Кулебаки о возникших в учреждении ситуациях конфликта интересов и принятых мерах раз в полугодие (до 1 ноября, до 1 апреля).