

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА № 13 СОВЕТСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДА»**

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания общего
собрания работников
МОУ Центр развития ребенка № 13
«29 08 2025 № 4

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МОУ Центр развития
ребенка № 13
С.В. Склад С.В. Склад
Приказ от «29» 08 2025 г. № 215



**ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов.**

1. Общие положения.

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) в деятельности работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка № 13 Советского района Волгограда» (далее - МОУ Центр развития ребенка № 13, Учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании Конституции Российской Федерации, Федеральных законов от 25.12.2008г. № 273-ФЗ (редакция от 10.07.2023 г) «О противодействии коррупции» (с изменениями и дополнениями, вступающими в силу с 15.09.2023), от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязательства для работников образовательных учреждений, иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.3. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.4. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения.

Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне

зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации.

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликтов интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением;

3.2. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанности руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересе 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.

3.3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, в том

числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов:

- 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;

- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций и соблюдение этических норм, принятых в Учреждении (заполнение декларации о конфликте интересов).

3.4. МОУ Центр развития ребенка № 13 берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

- 3.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь виду, что в итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение 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 или его отстранение (постоянное или временное) участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или мог оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение

функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

3.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера

урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры

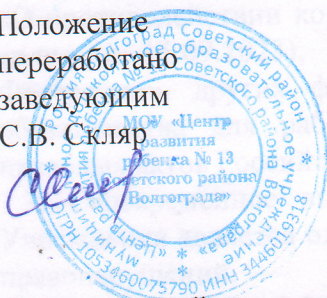
- следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае

- если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

4. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

Ответственный за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, а также ответственный за противодействие коррупции - назначаются приказом заведующего Учреждением.

Положение
переработано
заведующим
С.В. Склад



Положение действует до замены новым.