

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Управление образования Брянской городской администрации
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 53 «Зеленый огонек» г. Брянска

ПРИНЯТО:

На Общем собрании трудового
коллектива МБДОУ детского сада № 53
«Зеленый огонек» г. Брянска
(протокол № 3 от « 15 » мая 2026 г.)



УТВЕРЖАЮ:

Заведующий МБДОУ детским садом №
53 «Зеленый огонек» г. Брянска
/ Т.В. Марусина
№ 16/2 от « 15 » мая 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И
УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающих у работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 53 «Зеленый огонек» г. Брянска (далее – Учреждение), в ходе исполнения ими трудовых функций. Понятие «конфликт интересов» установлено статьей 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на работника либо должностное лицо, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

2. Принципы урегулирования конфликта интересов

2.1. Урегулирование конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основе следующих принципов:

- ✓ обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;
- ✓ индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;
- ✓ конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;
- ✓ соблюдение баланса интересов организации, и её работников при урегулировании конфликта интересов;
- ✓ защита работника организации от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

3. Рассмотрение вопроса о возникшем, а также о возможном возникновении конфликта интересов

3.1. В случае возникновения или возможного возникновения у работника Учреждения личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также, если ему стало известно о совершении коррупционного правонарушения в Учреждении, работник Учреждения подает на имя заведующего уведомление (Приложение № 1 к настоящему Положению). Понятия «личная заинтересованность» установлено Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

3.2. Принятие, рассмотрение поступившего уведомления осуществляется по поручению заведующего Учреждения работником либо должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

3.3. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.

3.4. По результатам рассмотрения работником или должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, подготавливается мотивированное заключение.

3.5. В мотивированном заключении отражаются выводы по результатам рассмотрения уведомления.

3.6. Мотивированное заключение и другие материалы в течение 7 рабочих дней со дня поступления уведомления докладываются заведующему Учреждения.

3.7. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.

3.8. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает заведующий Учреждения.

3.9. В случае возникновения конфликта интересов (в том числе при поступлении уведомления о возникновении конфликта интересов) Учреждение не позднее 3 рабочих дней со дня его выявления уведомляет об этом управление образования Брянской городской администрации.

4. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

4.1. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимаются следующие меры:

- ✓ ограничение доступа работника Учреждения к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;
- ✓ отстранение (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;
- ✓ пересмотр и изменение трудовых функций работника Учреждения;
- ✓ временное отстранение работника организации от должности;
- ✓ перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;
- ✓ отказ работника Учреждения от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- ✓ увольнение работника по инициативе работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Учреждение в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1

**К порядку сообщения работником о возникновении личной заинтересованности
при исполнении трудовых обязанностей**

Заведующему МБДОУ детским садом № 53
«Зеленый огонек» г. Брянска
Т.В.Марусиной

(Ф.И.О. работника организации, должность)

УВЕДОМЛЕНИЕ
**о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая
приводит или может привести к конфликту интересов**

Я, _____,

(Ф.И.О, должность)

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (заполняется при наличии у работника организации предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

(подпись, инициалы и фамилия)

Дата

