



Департамент образования Администрации города Тюмени

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 112 города Тюмени
(МАДОУ д/с № 112 города Тюмени)

ПРИКАЗ

30.12.2021

№ 54

Об утверждении Перечня типовых
ситуаций конфликта интересов в
МАДОУ д/с № 112 города Тюмени

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Тюменской области от 25.02.2009 № 6 «О противодействии коррупции в Тюменской области», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции, Мерами по предупреждению коррупции в организациях, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Антикоррупционной политикой МАДОУ д/с № 112 города Тюмени, Положением о конфликте интересов в МАДОУ д/с № 112 города Тюмени, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (протокол от 23.12.2021 № 9/1), приказываю:

1. Утвердить Перечень типовых ситуаций конфликта интересов в МАДОУ д/с № 112 города Тюмени (приложение).
2. Специалисту по кадрам Капустиной Н.П.:
 - 2.1. В течение 10 дней со дня издания настоящего приказа ознакомить с настоящим приказом работников МАДОУ д/с № 112 города Тюмени под роспись.
 - 2.2. Обеспечить ознакомление с настоящим приказом лиц, принимаемых на работу в МАДОУ д/с № 112 города Тюмени, под роспись.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий

Н.М. Семина

Приложение
УТВЕРЖДЕН
приказом заведующего МАДОУ д/с № 112
города Тюмени
от 30.12.2021 № 54

Перечень
типовых ситуаций конфликта интересов
в МАДОУ д/с № 112 города Тюмени

Типовые ситуации конфликта интересов
работников МАДОУ д/с № 112 города Тюмени (далее – Учреждение)

1. Работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.
2. Работник участвует в принятии управленческих, кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.
3. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения.
4. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед другой организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения.
5. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от другой организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения.
6. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.
7. Работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или иных преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Типовые ситуации конфликта интересов
педагогических работников Учреждения

1. Реализация образовательной программы обучающемуся, с которым педагогический работник связан родственными или иными личными взаимоотношениями, вследствие которых могут быть нарушены права обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся.

2. Участие педагогического работника в качестве члена жюри конкурсного мероприятия в котором участвуют обучающиеся, которым педагогический работник реализует образовательные программы, или которые находятся в родственных отношениях с ним.

3. Принятие педагогическим работником участия в распределении различных льгот и иных преимуществ для обучающихся, которым педагогический работник реализует образовательные программы, или которые находятся в родственных отношениях с ним.

4. Непосредственное оказание платных дополнительных образовательных и иных услуг обучающимся непосредственно от имени Учреждения или отдельно (репетиторство), которым педагогический работник реализует основные образовательные программы.

5. Вступление педагогического работника в отношения гражданско-правового характера (приобретение товаров, получение услуг и иное) от обучающихся, их родителей (законных представителей) обучающихся, которым педагогический работник реализует образовательные программы, в результате которых такое обстоятельство может повлиять на надлежащее исполнение профессиональных обязанностей.

