

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 15 (МБДОУ детский сад № 15)

Приказ № 229 – о/д

от 30.12.2022 г.

г. Новочеркасск

Об утверждении Перечня  
коррупционно-опасных функций и должностей,  
подверженных коррупционным рискам  
(Оценка коррупционных рисков).

Во исполнение статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273–ФЗ «О противодействии коррупции», в целях организации работы по предупреждению коррупции, в целях выявления условий и обстоятельств (действий, событий), возникающих в ходе конкретного управленческого процесса, позволяющих злоупотреблять должностными, трудовыми обязанностями в целях получения как для должностных лиц, так и для третьих лиц в выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав вопреки законным интересам общества и государства

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
  - 1.1. Перечень коррупционно-опасных функций (Приложение № 1).
  - 1.2. Перечень должностей, подверженных коррупционным рискам и Зоны повышенного коррупционного риска (Приложение № 2).
  - 1.3. Карту коррупционных рисков и комплекс мер по их устранению или минимизации (Приложение № 3).
  - 1.4. Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в учреждении (Приложение № 4).
  - 1.5. Порядок уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.
2. Социальному педагогу Щепкиной Л.М. - ответственному за реализацию антикоррупционной политики в ДОУ, обеспечить ознакомление работников учреждения с содержанием данных документов.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

Заведующий

Е.К.Масютина

С приказом ознакомлены:

подпись

дата

Социальный педагог Щепкина Л.М.

## ПЕРЕЧЕНЬ КОРРУПЦИОННО-ОПАСНЫХ ФУНКЦИЙ

1. Управление государственным имуществом
2. Подготовка и принятие решений о распределении бюджетных средств
3. Осуществление государственных закупок для нужд учреждения
4. Финансово-хозяйственная деятельность учреждения
5. Осуществление постоянно или временно организационно-распорядительных, или административнохозяйственных функций
6. Хранение и распределение материально-технических ресурсов
7. Оказание услуг организациям
8. Предоставление платных образовательных услуг
9. Процедура приема, перевода и отчисления воспитанников
10. Подготовка и согласование наградных документов на присвоение работникам образовательного учреждения государственных и ведомственных наград
11. Проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности
12. Предоставление помещений, территорий и имущества учреждением в аренду
13. Подготовка документов и принятие решений по оплате труда и выплатах стимулирующего характера
14. Подготовка и подписание платежных и иных финансовых документов
15. Организация отдыха детей в летний период

## ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПОДВЕРЖЕННЫХ КОРРУПЦИОННЫМ РИСКАМ И ЗОНЫ ПОВЫШЕННОГО КОРРУПЦИОННОГО РИСКА

1. Заведующий дошкольного образовательного учреждения
2. Старший воспитатель
3. Завхоз
4. Делопроизводитель
5. Контрактный управляющий
6. Воспитатель
7. Младший воспитатель

### **Зоны повышенного коррупционного риска**

#### **Организация производственной деятельности**

- использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников
- использование в личных целях или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению
- Распоряжение финансовыми и материальными ресурсами
- планирование и исполнение плана финансово хозяйственной деятельности
- формирование фонда оплаты труда, распределение выплат стимулирующего характера

- нецелевое использование бюджетных средств
- распоряжение имуществом без соблюдения соответствующей процедуры, предусмотренной законодательством
- неэффективное использование имущества Привлечение дополнительных источников финансирования и материальных средств в виде благотворительности, спонсорской помощи, пожертвование для осуществления уставной деятельности
- непрозрачность процесса привлечения дополнительных источников финансирования и материальных средств (не информированность родителей (законных представителей) о добровольности таких взносов, возможности отзыва от внесения пожертвований, отсутствие публичной и общедоступной отчетности о расходовании полученных средств)
- использование служебных полномочий при привлечении дополнительных источников финансирования и материальных средств (в виде давления на родителей со стороны работников учреждения, членов родительского комитета)

### **Размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказания услуг**

- отказ от проведения мониторинга цен на товары и услуги
- предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен на товары и услуги;
- размещение заказов ответственным лицом на поставку товаров и оказание услуг из ограниченного числа поставщиков именно в той организации, руководителем отдела продаж которой является его родственник;
- совершение сделок с нарушением установленного порядка и требований закона в личных интересах;
- установление необоснованных преимуществ для отдельных лиц при осуществлении закупок товаров, работ, услуг Регистрация имущества и ведение баз данных имущества
- несвоевременная постановка на регистрационный учёт имущества;
- умышленно досрочное списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учёта;
- отсутствие регулярного контроля наличия и сохранности имущества Принятие на работу сотрудника
- предоставление непредусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) при поступлении на Работу.

### **Взаимоотношение с трудовым коллективом**

- возможность оказания давления на работников;
- предоставление отдельным работникам покровительства, возможности карьерного роста по признакам родства, личной преданности, приятельских отношений;
- демонстративное приближение к руководству учреждения любимцев, делегирование им полномочий, не соответствующих статусу;
- возможность приема на работу родственников, членов семей для выполнения в рамках учреждения исполнительно-распорядительных и административно - хозяйственных функций

### **Обращения юридических, физических лиц**

- требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством;
- нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан, организаций

### **Взаимоотношения с вышестоящими должностными лицами, с должностными лицами в органах власти и управления, правоохранительных органах и различных организациях**

- дарение подарков и оказание не служебных услуг вышестоящим должностным лицам, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий Работа со служебной информацией, документами
- попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам

### **Составление, заполнение документов, справок, отчетности**

- искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчётных документах, справках гражданам, являющихся существенным элементом служебной деятельности Проведение аттестации педагогических работников
- необъективная оценка деятельности педагогических работников, завышение результативности труда

#### **Оплата труда**

- оплата рабочего времени в полном объёме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте Прием в учреждение
- преференции при приеме в учреждение детей сотрудников проверяющих и контролирующих органов
- соблюдение норм питания
- выдача продуктов питания согласно меню-требования

Приложение 3  
к приказу от 30.12.2022г. № 229-о/д

### **КАРТА КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ**

Карта коррупционных рисков МБДОУ детского сада №15 подготовлена по результатам оценки коррупционных рисков в процессах и видах деятельности МБДОУ детском саду № 15 (далее – Учреждение), при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждением. Выгодой или преимуществом, которые могут быть получены Учреждением или ее отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения, являются: выгода в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав в результате злоупотребления служебным положением, дачи взятки, получения взятки, злоупотребления полномочиями, коммерческого подкупа либо иного незаконного использования своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом Антикоррупционной политики Учреждения. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции. Процессы деятельности Учреждения: коррупционно - опасная функция («критические точки», при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений). Возможные коррупционные правонарушения (типовые ситуации). Наименование должностей, связанных с коррупционными рисками. Степень риска. Мероприятия по минимизации (устранению) коррупционного риска

№ п/п	Коррупционно - опасные полномочия	Наименование должности	Признаки, характеризующие коррупционное поведение должностного лица (риски)	Степень риска (низкая, средняя, высокая)	Меры по минимизации (устранению) коррупционного риска

1	Организация деятельности образовательной организации	Заведующий, зам.зав по АХР	Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица или его родственников либо иной личной заинтересованности.	Средняя	Информационная открытость деятельности образовательной организации. Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики образовательной организации. Разъяснение работникам образовательной организации положений законодательства о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
2	Использование имущества	Заведующий	Использование имущества (основных средств, материалов, помещений образовательной организации) в личных целях. Наличие у работника полномочий совершить действие (бездействие), которое позволит получить выгоду физическому, юридическому лицу, взаимодействующему с учреждением.	Средняя	Разъяснительная работа с ответственными лицами о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Разъяснение работникам образовательной организации положений законодательства о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
3	Принятие на работу сотрудников	Заведующий	Предоставление непредусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу в образовательную организацию.	Низкая	Разъяснительная работа с ответственными лицами о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Проведение собеседования при приеме на работу в образовательную организацию.
4	Работа со служебной информацией	Заведующий, зам.зав по АХР	Использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению. Попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам. Замалчивание информации.	Средняя	Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в образовательной организации. Разъяснение работникам образовательной организации положений законодательства о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
5	Работа с обращениями юридических и физических лиц	Заведующий Разъяснительная работа.	Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не	Низкая	Соблюдение установленного порядка рассмотрения обращений граждан. Контроль рассмотрения обращений граждан. законодательством РФ.

			предусмотрено действующим		
6	Взаимоотношения с должностными лицами в органах власти и органах местного самоуправления, в правоохранительных органах и других организациях Заведующий, заведующий хозяйством	Заведующий, зам.зав по АХР	Дарение подарков и оказание неслужебных услуг должностным лицам в органах власти и управления, правоохранительных органах и различных организациях, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий.	Низкая	Соблюдение утвержденной антикоррупционной политики образовательной организации. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в образовательной организации.
7	Составление, заполнение документов, справок, отчетности	Заведующий, зам.зав по АХР	Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчетных документах.	Низкая	Организация внутреннего контроля за исполнение должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий. Разъяснение работникам образовательной организации положений законодательства о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
8	Принятие решений об использовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности	Заведующий	Нецелевое использование бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности.	Низкая	Привлечение к принятию решений зам.зав по АХР. Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в образовательной организации. Разъяснение работникам образовательной организации положений законодательства о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
9	Регистрация материальных ценностей и ведение баз данных материальных ценностей Организация работы по контролю за деятельностью образовательной организации.	зам.зав по АХР.	Несвоевременная постановка на регистрационный учет материальных ценностей. Умышленно-досрочное списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учета.	Средняя	Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в образовательной организации.
10	Осуществление закупок, заключение контрактов и договоров на поставку то-	Заведующий	Расстановка мнимых приоритетов по предмету, объемам, срокам удовлетворения потребности; определение объема необходимых	Средняя	Соблюдение при проведении закупок товаров, работ и услуг для нужд образовательной организации требований по заключению

	варов, выполнение работ, оказание услуг для нужд образовательной организации		средств; необоснованное расширение (ограничение) круга возможных поставщиков; необоснованное расширение (сужение) круга удовлетворяющей потребности продукции; необоснованное расширение (ограничение), упрощение (усложнение) способ выбора размещения заказа по срокам, цене, объему, особенностям объекта закупки, конкурентоспособности и специфики рынка поставщиков; размещение заказа аврально в конце года (квартала); необоснованное затягивание или ускорение процесса осуществления закупок; совершение сделок с нарушением установленного порядка требований закона в личных интересах; заключение договоров без соблюдения Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в образовательной организации.		договоров с контрагентами в соответствии с федеральными законами. Разъяснение работникам образовательной организации, связанным с заключением контрактов и договоров, о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений. необходимых условий контракта и оговорок относительно их исполнения; необоснованное завышение (занижение) цены объекта закупок; необоснованное усложнение (упрощение) процедур определения поставщика; неприемлемые критерии допуска и отбора поставщика, отсутствие или размытый перечень необходимых критериев допуска и отбора; неадекватный
11	Оплата труда	Заведующий	Оплата рабочего времени не в полном объеме. Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда сотрудник фактически отсутствовал на рабочем месте.	Средняя	Создание и организация работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательной организации. Использование средств на оплату труда в строгом соответствии с Положением об оплате труда работников образовательной организации. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
12	Назначение стимулирующих выплат и вознаграждений работникам	Заведующий	Необъективная оценка деятельности сотрудников, установление необоснованных преимуществ при назначении выплат, вознаграждений	Средняя	Создание и организация работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательной организации. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
13	Проведение аттестации педагогов	Заведующий	Необъективная оценка деятельности педагогических	Средняя	Комиссионное принятие решения. Разъяснение от-

	гических работников		работников, завышение (занижение) результативности труда.		ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
14	Прием воспитанников в образовательную организацию	Заведующий	Предоставление непредусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления.	Низкая	Обеспечение открытой информации о наполняемости групп. Соблюдение нормативных документов по вопросам порядка приема в образовательную организацию. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений
15	Перевод воспитанников внутри образовательной организации	Заведующий	Перевод воспитанников в ДОУ с нарушением действующего законодательства и локальных актов ДОУ	Низкая	Обеспечение открытой информации о наполняемости групп. Соблюдение нормативных документов по вопросам порядка перевода воспитанников внутри образовательной организации. Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
16	Создание неравных условий предпочтений детям из обеспеченных семей, из семей чиновников в детском саду в ущерб иным детям.	Педагоги	Создание неравных условий для воспитанников ДОУ в связи с получением выгоды от частного лица	Низкая	Разъяснение ответственным лицам о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
17	Привлечение дополнительных финансовых средств, связанное с получением необоснованных финансовых выгод за счет воспитанника, в частности получение пожертвований на нужды детского сада, как в денежной, так и в натуральной форме, расходование полученных средств не в соответствии с уставными целями	Заведующий, педагоги	Незаконное получение финансовых средств от частного лица, прием денежных средств наличным путем или без документов.	Высокая	Информационная открытость деятельности образовательной организации. Публичный отчет ДОУ с включением вопросов по противодействию коррупции. Проведение анкетирования среди родителей (законных представителей). Разъяснение ответственным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
18	Случаи, когда	Долж-	Предоставление не преду-	Низкая	Разъяснение ответствен-



	родственники - члены семьи выполняют в рамках одной образовательной организации исполнительно - распорядительные и административно - хозяйственные функции	ностные лица - члены семьи заведующего, зам. зав по АХР	смотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность)		ным лицам мер ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
--	--	---	---	--	---

Перечень

типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в учреждении

1. Работник организации А 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.

Пример: работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

**Возможные способы урегулирования:** изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность ра-

ботника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

7. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

8. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

**Возможные способы урегулирования:** рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

10. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

**Возможные способы урегулирования:** рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды про-

изводственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

12. Работник организации А использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

**Возможные способы урегулирования:** установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.