

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МКДОУ «Детский сад «Лучик»

 Е.А. Бубнова
Протокол от «09» 01 2024 № 1

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МКДОУ
«Детский сад «Лучик»

 З.К. Тагирова
Приказ от «10» 01 2024 № 7

ПРИНЯТО

на общем собрании работников
МКДОУ «Детский сад «Лучик»

Протокол от «10» 01 2024 № 1

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД «ЛУЧИК»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МКДОУ «Детский сад «Лучик» (далее – ДОУ) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33, глава 5 статьи 47, 48).

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников ДОУ с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников и их родителей (законных представителей).

1.3. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых именно педагогических работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- педагог получает подарки и услуги;
- педагог получает небезвыгодные предложения от родителей воспитанников группы;
- педагог небескорыстно использует возможности родителей воспитанников;
- педагог нарушает установленные в ДОУ запреты и т.д.

1.4. Положение ДОУ разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ДОУ, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для ДОУ.

1.5. Положение ДОУ - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДОУ в ходе исполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2. Основные понятия.

2.1. Участники образовательных отношений - воспитанники, родители воспитанников или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также воспитанников, родителей воспитанников или их законных представителей.

2.3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Круг лиц, попадающий под действие положения.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ДООУ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в ДООУ

В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДООУ положены следующие принципы:

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДООУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
4. Соблюдение баланса интересов ДООУ и работника при урегулировании конфликта интересов;
5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ДООУ.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в ДООУ

5.1. Работник ДООУ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом ДООУ.

Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

5.2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ДООУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ДООУ может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

5.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДООУ. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру 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. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ДООУ.

5.5. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников ДООУ или их 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 работников ДООУ;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДООУ;
- увольнение работника из ДООУ по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ДООУ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.6. Для предотвращения конфликта интересов работников ДООУ необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников ДООУ».

6. Ограничения, налагаемые на работников ДООУ при осуществлении ими профессиональной деятельности

На педагогических работников ДООУ при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

1. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом ДООУ;
2. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;
3. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или Кодексом ДООУ.

7. Обязанности работников школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами ДООУ - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Ответственность работников ДОУ

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в ДОУ реализуются следующие мероприятия:

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников ДОУ, учитывать мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов).
2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений.
3. Обеспечивается информационная открытость ДОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства.
4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ДОУ.
5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования.
6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников.
7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.
8. В случае возникновения конфликта интересов работники ДОУ незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя ДОУ. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников.
9. Руководитель ДОУ в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии ДОУ по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
10. Решение Комиссии ДОУ по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
11. Решение Комиссии ДОУ по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
12. До принятия решения Комиссии ДОУ по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений руководитель ДОУ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений.
13. Все работники ДОУ несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МКДОУ «Детский сад «Лучик»


Е.А. Бубнова
Протокол от « 09 » 01 2024 № 1



УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МКДОУ
«Детский сад «Лучик»


З.К. Тагирова
Приказ от « 10 » 01 2024 № 7



**ПОРЯДОК
УВЕДОМЛЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ О ВОЗНИКШЕМ
КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ИЛИ О ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО
ВОЗНИКНОВЕНИЯ РАБОТНИКАМИ И ПОРЯДОК
УРЕГУЛИРОВАНИЯ ВЫЯВЛЕННОГО КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ В МУНИЦИПАЛЬНОМ КАЗЕННОМ
ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
«ДЕТСКИЙ САД «ЛУЧИК»**

1. Общие положения.

1. Настоящий Порядок регламентирует выявление и урегулирование конфликтов интересов, возникающих у работников МКДОУ «Детский сад «Лучик» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей; процедуру уведомления работодателя работником МКДОУ «Детский сад «Лучик» (далее - ДОУ) о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения (порядок уведомления и рассмотрения уведомления).

2. Порядок разработан в соответствии с законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (далее - Методические рекомендации) разработаны во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. 309 «О мерах по реализации отдельных положений, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации и иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

3. Участники образовательных отношений - воспитанники, родители (законные представители) воспитанников, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

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

5. Под личной заинтересованностью педагогического работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения педагогическим работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

6. В ДОУ выделяют условия (ситуации), при которых возникает конфликт интересов педагогического работника и условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника. К условиям (ситуациям), при которых могут возникнуть конфликт интересов педагогического работника относятся следующие:

- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;
- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- небезвыгодные предложения педагогу от родителей воспитанников, педагогом, чьей группы он является;

- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников; нарушение установленных в ДОО запретов (передача третьим лицам в использование персональной информации воспитанников и других работников);
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников в ДОО, обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость ДОО в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами ДОО;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

7. Действие настоящего порядка распространяется на всех работников ДОО, вне зависимости от занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

8. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДОО положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДОО при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ДОО и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ДОО;
- случаи возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

9. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в ДОО реализуются следующие мероприятия: при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников учреждения, учитывается мнение совета родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов).

10. Основные обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ДОО, без учета своих личных интересов, интересов 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;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Кодексом профессиональной этики и служебного поведения сотрудников ДООУ, настоящим порядком;
- соблюдать режим защиты информации.

11. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, в целях чего обязан в письменной форме уведомить руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

12. В уведомлении указывается:

- фамилия, имя, отчество работника, направившего уведомление;
- замещаемая должность;
- информация о ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами ДООУ (излагается в свободной форме);
- информация о личной заинтересованности работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, о возможности 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;
- дата подачи уведомления.

13. Уведомление, поданное работником, подписывается им лично.

14. Регистрация уведомлений осуществляется в Журнале учета уведомлений о возникновении конфликта интересов (далее — журнал) должностным лицом ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в ДООУ. На уведомлении ставится отметка о его поступлении руководителю с указанием даты и регистрационного номера по журналу. На копии уведомления делается письменная отметка о дате и времени получения уведомления.

15. Руководитель ДООУ в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по контролю за реализацией мероприятий по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов.

16. С целью оценки серьезности возникающих для ДООУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ сотрудника 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДОО;
- увольнение работника из ДОО по его инициативе;
- 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.

17. Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ДОО и сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» я

_____ (фамилия, имя, отчество (при наличии) работника ДОУ)

настоящим уведомляю о возникновении (возможном возникновении) конфликта интересов, а именно:

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность работника ДОУ влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника ДОУ и законными интересами граждан, организаций, способное привести к причинению вреда этим интересам).

_____ 20__ г. _____ (ФИО)
(Дата) (подпись)

Уведомление зарегистрировано в
Журнале регистрации
« ___ » _____ 20__ г. № _____

(Ф.И.О., должность ответственного лица)

Приложение № 2

Форма Журнала учета уведомлений о возникновении конфликта интересов или возможности
его возникновения

№ п/п	Дата и время принятия уведомления	Ф. И.О. должность лица, подавшего уведомление	Дата и время передачи уведомления работодателю	Краткое содержание уведомления	Ф. И.О. должность лица, принявшего уведомление	Подпись должностного лица, принявшего уведомление