

Управление образования Невьянского городского округа

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 36 «Радуга»



ТВЕРЖДАЮ:

заведующий МАДОУ детский сад № 36 «Радуга»

Егорова Л.В.

Пр. № 14-Д от 09.01.2024г.

**Положение
о порядке работы по предотвращению
конфликта интересов и при возникновении конфликта
интересов работников при осуществлении ими
профессиональной деятельности
в Муниципальном автономном дошкольном
образовательном учреждении детский сад № 36 «Радуга»**

2. Основные принципы 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 36 «Радуга» (далее - Положение) определяет порядок работы в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 36 «Радуга» (далее - МАДОУ) по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Основной задачей деятельности МАДОУ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния интересов личной заинтересованности работников МАДОУ в реализуемых ими трудовых функций, принимаемых деловых решениях.

1.4. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника МАДОУ влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами МАДОУ, способные привести к причинению вреда правам и законным интересам, имущества и (или) деловой репутации МАДОУ.

1.5. Под личной заинтересованностью 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.

1.6. Действие настоящего Положения распространяются на всех работников МАДОУ, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.7. Содержание настоящего Положения доводятся до сведения всех работников МАДОУ под роспись, в том числе при приеме на работу одновременно с подписанием трудового договора.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в МАДОУ

3.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в МАДОУ осуществляется на основании следующих принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведения о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МАДОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов МАДОУ и работника МАДОУ при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника МАДОУ от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником МАДОУ и урегулирован (прекращен) МАДОУ.

4. Обязанности работника МАДОУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Работник МАДОУ при выполнении должностных обязанностей должен:

- соблюдать интересы МАДОУ, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МАДОУ 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;

4.2. Работник МАДОУ при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности МАДОУ или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами МАДОУ.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

5.1. 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 образовательной деятельности.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в МАДОУ реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников МАДОУ, учитывается мнение родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством;

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательной деятельности;

- обеспечивается информационная открытость МАДОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами МАДОУ;

- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки качества образования;

- осуществляется создание системы сбора и анализа информации индивидуальных образовательных достижений воспитанников;

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

5.3. Педагогические работники МАДОУ обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.4. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме заведующего МАДОУ.

5.5. Заведующий МАДОУ в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан поставить на рассмотрение данный вопрос в комиссии по охране труда МАДОУ

5.6. Решение комиссии МАДОУ по урегулированию споров между участниками образовательной деятельности при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательной деятельности и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.7. Решение комиссии по охране труда МАДОУ по урегулированию споров между участниками образовательной деятельности при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.8. Заведующий МАДОУ обязан принять необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов участников образовательной деятельности.

6. Ответственность

6.1. Ответственным лицом за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников является ответственный по противодействию коррупции в МАДОУ, утвержденный приказом заведующего МАДОУ.

6.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников:

- оказывает содействие руководителю по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов;

- осуществляет контроль в МАДОУ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.3. К работнику МАДОУ могут быть применены дисциплинарные взыскания в соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Заинтересованное лицо несет перед МАДОУ ответственность в размере убытков, причиненных им МАДОУ. Если убытки причинены МАДОУ несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед МАДОУ является солидарной.

7. Заключительное положение

7.1. Настоящее Положение утверждается приказом заведующего МАДОУ.

7.2. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок.

7.3. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Приложение 1 к Положению о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности в МАДОУ

Заведующему МАДОУ
детский сад № 36
Егоровой Л.В.

от _____

(ФИО, должность, контактный телефон)

СООБЩЕНИЕ

**о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанности,
которая приводит или может привести к конфликту интересов**

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

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Лицо, направившее сообщение _____
(дата, подпись, расшифровка подписи)

Лицо принявшее сообщение _____
(дата, подпись, расшифровка подписи)

Регистрационный номер в Журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности _____

Приложение 2 к Положению о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности в МАДОУ

Журнал о регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации сообщения	ФИО лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное действие), в совершении которого имеется заинтересованность лица	ФИО, должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Результат рассмотрения
1	2	3	4	5	6	7	8

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их рассмотрения в МАДОУ

1. Работник МАДОУ в ходе выполнения своих трудовых / должностных 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.

Возможный способ урегулирования:

Отстранение работника от принятия того решения, которое является конфликтом интересов.

2. Работник МАДОУ участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иным лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможный способ 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 МАДОУ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в МАДОУ, имеющий деловые отношения с организацией, намеревающейся установить такие отношения или являющимся его конкурентом.

Возможный способ урегулирования:

Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник МАДОУ принимает решение о закупке МАДОУ товаров, являющейся результатом интеллектуальной деятельности, при котором он или иное лицо обладает исключительными правами.

Возможный способ урегулирования:

Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник МАДОУ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед другой организацией, которая имеет деловые отношения с МАДОУ, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможный способ 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 организации работодателя.

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

Возможный способ урегулирования:

Рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

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

Возможный способ урегулирования:

Рекомендации работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника на иную должность или изменение круга его обязанностей.

8. Работник МАДОУ 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.

Возможный способ урегулирования:

Установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.