****

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**детский сад №2 «Радуга» ст.Змейская**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Протокол общего собрания работников учреждения  от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023№ \_\_\_\_\_ | УТВЕРЖДАЮ  Заведующий МБДОУ детский сад №2«Радуга»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.С.Дзагоева |

[**Положение**](https://www.google.com/url?q=https%3A%2F%2Fdocviewer.yandex.ru%2Fr.xml%3Fsk%3D19541f57214000da6ec84ad31a5960ed%26url%3Dhttp%253A%252F%252Fnovoalt-12.ru%252Fo-shkole%252Flokalnye-akty%252F629-polozhenie-o-poryadke-raboty-po-predotvrashcheniyu-konflikta-interesov-i-pri-vozniknovenii-kon-flikta-interesov-pedagogicheskogo-rabotnika-mbou-sosh-12-goroda-novoaltajska-pri-osushchestvlenii-im-professionalnoj-deyatelnosti.html&sa=D&sntz=1&usg=AFQjCNHqZIgD6z5OuJbEykm095x_iNrJjw)

[**о  предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников учреждения**](https://www.google.com/url?q=https%3A%2F%2Fdocviewer.yandex.ru%2Fr.xml%3Fsk%3D19541f57214000da6ec84ad31a5960ed%26url%3Dhttp%253A%252F%252Fnovoalt-12.ru%252Fo-shkole%252Flokalnye-akty%252F629-polozhenie-o-poryadke-raboty-po-predotvrashcheniyu-konflikta-interesov-i-pri-vozniknovenii-kon-flikta-interesov-pedagogicheskogo-rabotnika-mbou-sosh-12-goroda-novoaltajska-pri-osushchestvlenii-im-professionalnoj-deyatelnosti.html&sa=D&sntz=1&usg=AFQjCNHqZIgD6z5OuJbEykm095x_iNrJjw)

Введено с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023г. Приказ №\_\_\_\_\_\_

**1.Общие положения**

* 1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников учреждения (далее – Положение) разработано и утверждено в МБДОУ детский сад №2 «Радуга» (далее ДОУ) с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения).

**1.2.**Положение о конфликте интересов работников ДОУ - это внутренний документ ДОУ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**1.3.** Положение разработано в соответствии с:

1.3.1 Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3.2. Федеральным законом от  25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

1.3.3. Указом Президента Российской Федерации от 11 апреля 2014 года № 226 «О национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы»;

1.3.4. Трудовым кодексом Российской Федерации;

1.3.5. Иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

**2.Круг лиц, попадающих под действие положения**

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

**3.Основные понятия**

**3.1.**Участники воспитательных  отношений  -  воспитанники-получатели муниципальной услуги,   родители (законные представители) воспитанников,  посетители учреждения, работники сферы молодежной политики.

**3.2.** Конфликт интересов работника сферы молодежной политики  -  ситуация,   при которой у 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     работником     профессиональных обязанностей, вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и  интересами   получателя муниципальной услуги,   родителей   (законных   представителей)  несовершеннолетних воспитанников.

**3.3.** Под личной заинтересованностью работника сферы молодежной политики, 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.

4.**Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении**

**4.1.** В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДОУ положены следующие принципы:

4.1.1.обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

4.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4.1.4. соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

4.1.5.защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

**5.Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника**

**5.1.** В ДОУ выделяют:

5.1.1. условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;

5.1.2. условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

**5.2.** К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

5.2.1. работник ведёт  бесплатные и платные занятия у одних и тех же воспитанников;

5.2.2. работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;

5.2.3. использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников воспитательных отношений;

5.2.4. получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников;

5.2.5. нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников ДОУ.

**5.3.** К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

5.3.1. участие работника в наборе (приёме) воспитанников;

5.3.2. сбор финансовых средств на нужды объединения, в том числе для участия в мероприятиях, на поездки;

5.3.3. участие работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников;

5.3.4. иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

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

**6.1.** В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника в ДОУ, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

**6.2.** На работников ДОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

6.2.1. запрет на ведение  бесплатных и платных занятий у одних и тех же воспитанников;

6.2.2. запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с Советом ДОУ, предусмотренным уставом ДОУ;

6.2.3. запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей)  воспитанников и иных участников воспитательных отношений;

6.2.4. запрет на получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных  Советом работников ДОУ.

ДОУ Работники ДОУ обязаны соблюдать установленные п. 6.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами ДОУ.

**7.Порядок раскрытия конфликта интересов работников ДОУ**

**7.1.** Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДОУ.

**7.2.**Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

**7.3.** 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.

**7.4.** ДОУ 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 ДОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы учреждение 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.

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

**8.1.** Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников воспитательных отношений.

**8.2.** С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в учреждении реализуются следующие мероприятия:

8.2.1. при принятии решений, локальных нормативных  актов,  затрагивающих права получателей муниципальных услуг (воспитанников) и работников ДОУ, учитывается мнение  Совета работников учреждения,  а также  в  порядке  и  в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством,  представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

8.2.3. обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники отношений;

8.2.4. обеспечивается информационная открытость ДОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства;

8.2.5. осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ДОУ;

8.2.6. обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством предоставления муниципальных услуг;

8.2.7. осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях воспитанников.

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

**8.3.** Работники ДОУ обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

**8.4.** ДОУ  может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

добровольный отказ работника ДОУ 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;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

увольнение работника из организации по инициативе работника.

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

8.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов 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 ДОУ.

8.7. С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.8. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя ДОУ. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

8.9. Руководитель ДОУ в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Совета  ДОУ.

8.10. Решение Совета  учреждения по вопросу урегулирования конфликта интересов работников, является  обязательным  для  всех работников и подлежит исполнению в сроки,  предусмотренные   указанным решением.

8.11. Решение Совета  ДОУ по вопросу урегулирования конфликта интересов работников, может  быть  обжаловано   в   установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.12. До принятия решения Совета  ДОУ по вопросу урегулирования конфликта интересов работников руководитель ДОУ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для работников.

8.13. Руководитель ДОУ, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

**9. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

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

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ДОУ - 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.

9.2.Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов путём ежегодного заполнения декларации  конфликта интересов, которая носит конфиденциальный характер.

**10.Ответственность**

10.1.Ответственным лицом в учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель ДОУ.

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

10.2.1.утверждает Положение о конфликте интересов в ДОУ;

10.2.2. утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

10.2.3. утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции педагогических работников;

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

10.2.5. при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на Совете  ДОУ по вопросу урегулирования конфликта интересов работников;

10.2.6. организует контроль за состоянием работы в ДОУ  по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

10.3. Все работники ДОУ несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.