Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 30 (МАДОУ № 30)
Юридический адрес: 624474, Свердловская область, г. Североуральск, п. Калья, ул. Октябрьская, д.19
телефон (34380)4-44-48
Фактический адрес: 624474, Свердловская область, г. Североуральск, п. Калья, ул. Октябрьская, д.19
телефон (34380) 4-44-48, пер. Больничный, д.4а телефон (34380) 3-52-20

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета МАДОУ № 30
_____И.М. Мандрыгина

УТВЕРЖДЕНО:
приказом от 01.02.2022 г. № 54/1
Заведующий МАДОУ № 30
_____З.В. Вовк

Порядок уведомления работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения работниками и порядок урегулирования выявленного конфликта в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида № 30

г. Североуральск
2022 г.

1. Настоящий Порядок регламентирует выявление и урегулирование конфликтов интересов, возникающих у работников МАДОУ № 30 в ходе выполнения ими трудовых обязанностей; процедуру уведомления работодателя работником МАДОУ № 30 (далее работник) 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 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

• Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. N309 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 «О противодействии коррупции»;

• Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

• Трудовым кодексом Российской Федерации; 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.

Порядок уведомления работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения работниками.

4. Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника МАДОУ № 30 влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника МАДОУ № 30 и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МАДОУ № 30 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 МАДОУ № 30 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 МАДОУ № 30 запретов (передача третьим лицам в использование персональной информации воспитанников и
других работников);

• нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников в МАДОУ № 30; обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений,
в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

• обеспечивается информационная открытость ДОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства;

• осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами МАДОУ № 30;

• 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 МАДОУ № 30, 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 МАДОУ № 30 положены следующие принципы:

• обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов; индивидуальное рассмотрение и оценка

репутационных рисков для МАДОУ № 30 при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
• конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования; соблюдение баланса интересов 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) МАДОУ № 30
• 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 МАДОУ № 30 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 ДОУ, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
• избегать (по возможности) ситуаций ц 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 ДОУ, 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 ДОУ (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 додачи 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 ДОУ. 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 дошкольного образовательного учреждения 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 МАДОУ № 30 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 ДОУ ; увольнение работника из ДОУ 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 МАДОУ и

сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения
В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25, 12.2008 No 273ФЗ «О противодействии коррупции»

Я_____

(фамилия, имя, отчество (при наличии) работника МАДОУ) настоящим уведомляю о возникновении (возможном возникновении) конфликта интересов, а именно

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

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

_____20___г. _____

(подпись) ФИО

Уведомление зарегистрировано
в Журнале регистрации
_____20___г. No_____

_____

(ф.и.о., должность ответственного лица)

ПРИЛОЖЕНИЕ No2

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

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