Утверждаю

Заведующий МДОБУ д/с №139

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Г. Прудникова

План мероприятий по празднованию 80-летия образования Краснодарского края в МДОБУ д/с №139

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия | Ответственные | Срок исполнения |
| 1 | Разработка и утверждение плана мероприятий по празднованию 80-летия образования Краснодарского края | Заведующий ДОУ | Ноябрь, 2016 |
| 2 | Разработка эскиза банера к 80-летию образования Краснодарского края  | Заведующий ДОУ | Декабрь, 2016 |
| 3 | Проведение бесед с родителями о пополнении атрибутов кубанского быта | Воспитатели | Январь, 2017 |
| 4 | Обобщение знаний о традициях и быте кубанских казаков | Воспитатели,заместитель заведующей по ВМР | Февраль, 2017 |
| 5 | Проведение музыкального развлечения «Музыкальные казачьи традиции» | Воспитатели, музыкальный руководитель | Февраль, 207 |
| 6 | Размещение исторической справки об образовании Краснодарского края в родительских уголках | Воспитатели,заместитель заведующей по ВМР | Март, 2017 |
| 7 | Беседа с воспитанниками «Символика Краснодарского края» | Воспитатели,заместитель заведующей по ВМР | Апрель, 2017 |
| 8 | Создание мини-музея «Кубанская казачья хата» | Заведующий ДОУ | Май, 2017 |
| 9 | Проведение ознакомительных экскурсий в мини-музей | Воспитатели | Июнь, 207 |
| 10 | Проведение спортивного развлечения «Кубанские народные игры и забавы» | Воспитатели, инструктор по физической культуре | Июль, 2017 |
| 11 | Просмотр видеороликов об истории Краснодарского края | Воспитатели | Август, 2017 |
| 13 | Размещение на сайте ДОУ информации о праздновании 80-летия образования Краснодарского края | Ответственный за сайт ДОУ | Август, 2017 |
| 12 | Музыкальное развлечение «Кубанские казачьи песни и танцы» | Воспитатели, музыкальный руководитель | Сентябрь, 2017 |

 Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в учреждении следует  принять Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов следует обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

* цели и задачи положения о конфликте интересов;
* используемые в положении понятия и определения;
* круг лиц, попадающих под действие положения;
* основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении;
* порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
* обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
* определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
* ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении могут быть положены следующие принципы:

* обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
* индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения  при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
* конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
* соблюдение баланса интересов учреждения 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) учреждением.

*Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:*

 при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – 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.

 В учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

* 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.

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

 Детский сад берёт 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 учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы детский сад может придти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение также может придти 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 детского сада 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;
* перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
* передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
* отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
* увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
* 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.

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

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 учреждения.

 Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов  являются  непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, заведующий. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально