

Приказ

28.06.2022 г.

№64

Об утверждении Положения о порядке предотвращения и (или)
урегулирования конфликта интересов в
МБДОУ Пильнинский детский сад №1 «Теремок»

В соответствии с Федеральным законом ч.1 ст.10 от 25.12.2008 года №273 ФЗ «О противодействии коррупции» и ч.2 ст. 12.5. Закона Нижегородской области от 07.03.2008 года «О противодействии коррупции в Нижегородской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в МБДОУ Пильнинский детский сад №1 «Теремок» в новой редакции.
2. Лысяковой О.М. разместить Положение о порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в МБДОУ Пильнинский детский сад №1 «Теремок» в новой редакции на официальном сайте ДОУ в разделе «Антикоррупционная деятельность» в трёхдневный срок.
3. Положение о порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в МБДОУ Пильнинский детский сад №1 «Теремок» утверждённым Приказом от 30.08.2019 года №134-ОД считать утратившим силу.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий ДОУ:



С.Ю.Лялина

С приказом ознакомлены



О.М. Лысякова

Утверждено
МБДОУ Пильнинский детский сад №1 «Теремок»
Заведующий _____ С.Ю.Лялина



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в
Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
Пильнинский детский сад №1 «Теремок»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано в целях реализации Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273 «О противодействии коррупции» и определяет:

- процедуру уведомления работодателя работником Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пильнинский детский сад №1 «Теремок» (далее работник) о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения;
- порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работодателем.

2. ПРОЦЕДУРА УВЕДОМЛЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ О НАЛИЧИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ИЛИ О ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ВОЗНИКНОВЕНИЯ.

2.1 Работник обязан уведомить работодателя в лице заведующего Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пильнинский детский сад №1 «Теремок» (далее – ДОУ) о каждом случае возникновения у него личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Основные понятия.

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

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.

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 слуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.2. Уведомление в письменном виде в двух экземплярах.

Первый экземпляр уведомления работник передает заведующему ДОУ, не позднее рабочего дня, следующего за днем обращения к нему в целях склонения к совершению коррупционного правонарушения.

Второй экземпляр уведомления, заверенный заведующим ДОУ, остается у работника в качестве подтверждения факта представления уведомления.

2.3. В случае если работник не имеет возможности передать уведомление лично, оно может быть направлено в адрес ДОУ заказным письмом с уведомлением и описью вложения.

3. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИЙ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ В ДОУ.

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

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБДОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
4. Соблюдение баланса интересов ДОУ 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) ДОУ.

5. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ДООУ.

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.

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.

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.

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. 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.

6. Для предотвращения конфликта интересов работников ДООУ необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пильнинский детский сад №1 «Теремок».

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ДООУ.

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

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников ДООУ, 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 ДООУ в соответствии с требованиями действующего законодательства;
4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ДООУ;
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 заведующему ДОУ.
9. Заведующий 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 МБДОУ 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 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 заведующий 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.