

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Родионово-Несветайского района детский сад «Светлячок» (МБДОУ детский сад «Светлячок»)

наименование организации

Форма по ОКУД

по ОКПО

Код
0317018
57512145

Номер документа	Дата составления
75	29.03.2024 г.

ПРИКАЗ
(постановление, распоряжение)

О внесении изменений в Правила внутреннего трудового распорядка.

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», согласно Трудового кодекса Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Родионово-Несветайского района детский сад «Светлячок», утвержденных приказом №153 от 20.12.2023 г.

1.1. изложить в следующей редакции и ввести в действие 29.03.2024 г., добавить 12.1. Порядок предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов, Приложение №1.

2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ детский сад «Светлячок» *Никейцева* Н. Н. Никейцева

С приказом ознакомлены:

Мегдеева Светлана Юрьевна

Мегдеева

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Родионово-Несветайского района детский сад «Светлячок»
346586 Ростовская область Родионово-Несветайский район
х. Дарьевка ул. Молодежная 1 «ж»
ИНН/КПП 6130004159/ 613001001 ОГРН 1026101549429 ОКПО 57512145
тел. 8-(86340)-25-1-50 email: doysvetlacok1985@mail.ru
сайт: <http://doysvetlacok.ucoz.ru>

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
МБДОУ детский сад «Светлячок»
(протокол от 29.03.2024 №18)

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом МБДОУ детский сад
«Светлячок» от 29.03.2024 № 75
Заведующий *Н.Н. Никейцева*



**Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка
для работников муниципального бюджетного образовательного учреждения
Родионово-Несветайского района детский сад «Светлячок»**

Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Родионово-Несветайского района детский сад «Светлячок» изложить в следующей редакции:

Добавить п. 12.1.:

12.1. Порядок предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов.

12.1.1. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулирования конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной

заинтересованности работников учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

12.1.2. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или

косвенная) работника (представителя образовательной организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя учреждения) и правами и законными интересами образовательной организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации образовательной организации, работником (представителем) которой он является.

12.1.3. Под личной заинтересованностью работника образовательной организации понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

12.1.4. Работники должны соблюдать интересы образовательной организации,

прежде всего в отношении целей её деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе образовательной организации.

12.1.5. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего образовательную организацию.

12.1.6. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов

предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всей образовательной организации.

Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

12.1.7. Основной задачей деятельности образовательной организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной

заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

12.1.8. В основу работы по управлению конфликтом интересов в образовательной организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательной организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов образовательной организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращён) учреждением.

Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

12.1.9. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников образовательной организации. В образовательной организации установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при начислении заработной платы и распределения фонда оплаты труда;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при закупочной деятельности.

12.1.10. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть доступным первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

12.I.11. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, комиссией по противодействию коррупции действующей в учреждении и гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

12.I.12. Поступившая информация тщательно проверяется комиссией по противодействию коррупции действующей в учреждении с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

12.I.13. По результатам рассмотрения поступившей информации специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

- 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 образовательной организации или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которое находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных 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 образовательной организации;

- увольнение работника из образовательной организации по инициативе работника;

- увольнение работника из образовательной организации по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

12.I.14. Приведенный перечень способов решения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности работодателя и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

12.I.15. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот интерес будет реализован в ущерб интересам образовательной организации.

Меры по предотвращению конфликта интересов

12.I.16. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

- строгое соблюдение заведующего образовательной организации и работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;
- утверждение и поддержание организационной структуры образовательной организации, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;
- распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между директором и заместителями заведующего по функционалу образовательной организации;
- выдача определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;
- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в организации информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;
- исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: директор учреждения и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми заведующий и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;
- запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

Обязанности заведующего и работников по предотвращению конфликта интересов.

12.I.17. В целях предотвращения конфликта интересов заведующий и работники обязаны:

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами образовательной организации;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава образовательной организации, локальных нормативных актов образовательной организации, настоящего Положения о конфликте интересов;
- при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами образовательной организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;
- уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;
- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами образовательной организации;
- исключить возможность вовлечения образовательной организации, заведующего образовательной организации и работников в осуществление противоправной деятельности;
- обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;
- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;
- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об образовательной организации средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и поведения работников образовательной организации;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества образовательной организации.
- обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны учреждения, директора учреждения и работников.

Процедура уведомления работодателя о наличии конфликта интересов или возможности его возникновения

12.1.18. Работник обязан уведомлять директора учреждения о каждом случае возникновения у него личной заинтересованности (возможности получения в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц), которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

12.1.19. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется председателем комиссии по противодействию коррупции действующей в учреждении.

12.1.20. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов директору учреждения и (или) председателю комиссии по противодействию коррупции действующей в учреждении, с указанием его

сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых

отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

12.I.21. Председатель комиссии по противодействию коррупции действующей в учреждении, не позднее семи рабочих дней со дня поступления сообщения должно выдать работнику письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

12.I.22. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольном отказе работника 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;
- пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;
- временном отстранении работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;
- переводе работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передаче работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнении работника из учреждения по инициативе работника;
- увольнении работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

12.I.23. Типовые ситуации конфликта интересов приведены в Приложении 3 к Положению о конфликте интересов.

12.I.24. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции»

граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 376304230083447847618637456882370283188412430200

Владелец Никейцева Наталья Николаевна

Действителен с 11.04.2024 по 11.04.2025