

Муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад № 68
«Золотой петушок»
г. Йошкар-Ола»
(МБДОУ «Детский сад № 68
«Золотой петушок»)



«Йошкар-Оласе
68-ше №-ан «Шёртньӧ агытан»
йочасад» муниципал бюджет школ
деч ончычсо туныктымо тӱнеж
(«68-ше №-ан «Шёртньӧ агытан»
йочасад» БШДОТТ)

424028, Российская Федерация,
Республика Марий Эл, город
Йошкар-Ола, улица
Строителей, дом 17 б

424028, Россий Федераций,
Марий Эл Республик, Йошкар-
Ола, Стронтель урем, 17-ше «б»
пӱрт

эл. почта: zolotoipetushok68@yandex.ru

Факс 8(8362) 73-11-63, ОКПО: 02844475 ОГРН: 1161215056573 ИНН/КПП: 1215210761/121501001

П Р И К А З

11.02.2022

№ 54-ОД

г. Йошкар-Ола

О внесении изменений в Положение № 9 «О конфликте интересов педагогического работника МБДОУ «Детский сад № 68 «Золотой петушок»

На основании протеста Прокуратуры г. Йошкар-Олы на отдельные нормы Положения о конфликте интересов педагогического работника, утвержденного приказом заведующего от 26.02.2021 г. № 51/1-ОД

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в пункт 4 Положения № «О конфликте интересов педагогического работника МБДОУ «Детский сад № 68 «Золотой петушок».

Читать его в следующей редакции:

«4. Формы выявления конфликта интересов, порядок и возможные способы урегулирования конфликта интересов

4.1. Руководителем Учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за раскрытие конфликта интересов, прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, рассмотрение представленных сведений (далее — лицо, ответственное за противодействие коррупции).

4.2. Выявление конфликта интересов лицом, ответственным за противодействие коррупции, осуществляется в следующих формах:

4.2.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.2.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.2.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов с учетом требований,

предъявляемых статьей 7 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

4.5. Поступившая информация должна быть проверена лицом, ответственным за противодействие коррупции, с целью оценки возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его урегулирования:

4.8.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.8.2. Добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) работодателем от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов.

4.8.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

4.8.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

4.8.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.8.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

4.8.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.8.8. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

4.8.9. Увольнение работника по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником (руководителем) по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.9. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

4.10. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику применяются дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Петровой Светлане Викторовне, старшему воспитателю, выложить данные изменения на официальном сайте учреждения.

3. Нигматзяновой Инне Александровне, специалисту по кадрам, довести настоящий приказ до сведения работника под подпись.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий



С.А. Вигелин