

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №32
комбинированного вида Центрального района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Общим собранием работников ГБДОУ
№32
Протокол №1 29.08.2016

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего №54 от 29.08.2016

Торопченова Н.Ю.

ПОЛОЖЕНИЕ

О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада
№32 комбинированного вида Центрального района Санкт-Петербурга

1. Общие положения.

1.1. Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 32 комбинированного вида Центрального района Санкт-Петербурга (далее – Положение и ГБДОУ № 32) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ и Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» с целью определения ситуации, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1.2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников ГБДОУ № 32 в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Ознакомление граждан, поступающих на работу в ГБДОУ № 32, с Положением о конфликте интересов производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.5. Конфликт интересов работника ГБДОУ № 32 - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, т.е. под конфликтом интересов подразумевается заинтересованность работника в получении материальной выгоды при выполнении им своей работы. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения работником при исполнении им должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

1.6. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в ГБДОУ № 32 является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ГБДОУ детский сад № 32 Центрального района.

1.7. При возникновении ситуации конфликта интересов педагогического работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГБДОУ № 32 при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

– соблюдение баланса интересов ГБДОУ № 32 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) ГБДОУ № 32.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников ГБДОУ № 32 должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Возникновение конфликта интересов работника ГБДОУ № 32.

3.1. Под определение конфликта интересов в ГБДОУ № 32 попадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.

3.2. Ключевые моменты, в которых возникновение конфликта интересов работника является наиболее вероятным:

– получение подарков и услуг;

– работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;

– небезвыгодные предложения работнику от родителей воспитанников;

– небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников; – нарушение установленных в ГБДОУ № 32 запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.

3.3. Заведующий или старший воспитатель, которым стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта Комиссией) отстранения работника от занимаемой должности.

4. Ограничения, налагаемые на работников ГБДОУ № 32 при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работников в ГБДОУ № 32 устанавливаются ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным Уставом ГБДОУ № 32;

- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;

- запрет на получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом, предусмотренным Уставом ГБДОУ № 32.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБДОУ №32

– без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

5.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

5.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

5.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов

5.5. Работник ГБДОУ №32, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

6. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

6.1. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- добровольный отказ 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;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение работника в соответствии с пунктом

7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

– иные формы разрешения конфликта интересов. По письменной договоренности ГБДОУ № 32 и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

6.2. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам ГБДОУ № 32.

7. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников ГБДОУ № 32 при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.1. Случаи возникновения у работника ГБДОУ № 32 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.

7.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников реализуются следующие мероприятия:

– при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников ГБДОУ № 32, учитывается мнение Совета родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством;

– обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники ГБДОУ № 32 и иные участники образовательных отношений;

– обеспечивается информационная открытость ГБДОУ № 32 в соответствии с требованиями действующего законодательства;

– внутренними локальными нормативными актами осуществляется регламентация деятельности работников ГБДОУ № 32;

– осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

7.3. В случае возникновения конфликта интересов, работник незамедлительно обязан проинформировать об этом заведующего ГБДОУ № 32.

7.4. Заведующий ГБДОУ № 32 в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7.5. Решение Комиссии по урегулированию споров при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

7.6. Решение Комиссии по урегулированию споров при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.7. До принятия решения Комиссии по урегулированию споров заведующий ГБДОУ № 32 в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

8. Обязанности и ответственность работников ГБДОУ № 32 в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

8.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник ГБДОУ № 32 обязан:

- руководствоваться интересами ГБДОУ № 32 без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8.2. Все педагогические работники ГБДОУ № 32 несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 32 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
ЦЕНТРАЛЬНОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**, Торолченева Наталья
Юрьевна, заведующий

28.09.23 13:02 (MSK)

Сертификат C3951E113A7EA23F859661947C8F80A1