



Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 26
комбинированного вида Кировского района Санкт-Петербург

Принято

Решением Общего собрания работников
ГБДОУ детского сада № 26
Кировского района Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 29 августа 2017г

Утверждено

Заведующим ГБДОУ детским садом № 26
Кировского района Санкт-Петербурга
приказом от 31.08.2017 № 50-о п.19
_____ Е.А. Степанова

Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 26 комбинированного вида Кировского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 26 комбинированного вида Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ДОУ, Учреждение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48). Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», ИМП отдела образования Кировского района Санкт - Петербурга «О проведении комплекса мероприятий по предупреждению возможных коррупционных проявлений в подведомственных государственных образовательных учреждениях» от 09.08.2017 г. № 871, иных нормативно-правовых актов и с целью установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

1.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Используемые в положении понятия и определения:

Конфликт интересов педагогического работника дошкольной образовательной организации (далее – ДОО) – ситуация, при которой у педагогического 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, т.е. под конфликтом интересов подразумевается заинтересованность педагогического работника в получении материальной выгоды при выполнении им своей работы.

Личная заинтересованность работника ДОО – заинтересованность работника ДОО, связанная с возможностью получения работником ДОО при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Положение о конфликте интересов (далее - Положение) – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДОО в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.5. Данное Положение вступает в силу с момента принятия Общим собранием работников и утверждения приказом заведующего ДОО. Действует до принятия нового.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

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

3. Круг лиц попадающих под действие Положения, конфликтных ситуаций.

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников ДОО вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с ДОО.

3.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов могут оказаться педагогические работники в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- репетиторство с воспитанниками, которых обучают;
- получение подарков или услуг;
- сбор финансовых средств на нужды ДОО;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих воспитанников;
- участие педагогического работника в наборе (приеме) воспитанников;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение установленных в ДОО запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений и т.п.)

4. Права и обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

4.1. Обязанности и права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ДОО – 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 и раскрытию возникшего конфликта интересов.

4.2. Работник ДОО, 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.
- в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в письменной форме.

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

5.1. В ДОО 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.

5.2. Конфликт интересов работников в случае его возникновения рассматривается на Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ДОО.

5.3. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ДОО (далее – Конфликтная комиссия).

5.4. Для предотвращения конфликта интересов работникам ДОО необходимо руководствоваться Кодексом этики и служебного поведения работников ДОО

5.5. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде, допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.6 ДОО берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ДОО рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.8. Конфликтная комиссия 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.

5.9. Конфликтная комиссия может прийти 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 ДОО 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;
- 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;
- 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.

5.10. В каждом конкретном случае по договоренности ДОО и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.11. 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.