



АДМИНИСТРАЦИЯ КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 88 «Исток» Красносельского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад № 88 «Исток» Красносельского района СПб)

ПРИКАЗ

09.01.2019

№ 10 - од

Об утверждении Положения о конфликте интересов работников
образовательного учреждения

В целях исполнения Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 02 апреля 2013 года № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», руководствуясь методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждённых Министерством труда и социальной защиты 08 ноября 2013 года

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 88 «Исток» Красносельского района Санкт-Петербурга.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
3. Приказ вступает в силу со дня подписания.

Заведующий

Л.В.Ивлева

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 88 «Исток» Красносельского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 88 «Исток» Красносельского района Санкт-Петербурга разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом № 273-ФЗ от 25.12.2008 г. «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 Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 88 «Исток» Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – Положение о конфликте интересов), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Ознакомление граждан, поступающих на работу в Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 88 «Исток» Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – ОУ) с Положением о конфликте интересов производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.5. Конфликт интересов работника ОУ – 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 ОУ является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

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 ОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ОУ и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника ОУ от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ОУ.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников ОУ должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Возникновение конфликта интересов работников ОУ

3.1. Под определением конфликта интересов в ОУ 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:

- педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же воспитанников;
- педагогический работник занимается репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;
- получение подарков и услуг;
- работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- небезвыгодные предложения работнику от родителей (законных представителей) воспитанников;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение установленных ОУ запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.

3.3. Заведующий или заместитель заведующего, 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 ОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности

4.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работников в ОУ устанавливаются ограничения, налагаемые на работников ОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4.2. На работников ОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же воспитанников;
- запрет на занятия репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;
- 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;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение работником ОУ подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным уставом.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работников ОУ и его урегулирования

5.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственное лицо за противодействие коррупции в ОУ.

5.2. В ОУ 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.

5.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.4. ОУ берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы

урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ГБДОУ детского сада № 88 «Исток» Красносельского района СПб 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.

5.6. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ГБДОУ детского сада № 88 «Исток» Красносельского района СПб, также 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 ОУ 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;
- 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОУ;
- увольнение работника из ОУ 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.

5.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ОУ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов 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 ОУ.

6. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника ОУ к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника ОУ 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 ОУ;
- перевод работника ОУ на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника ОУ от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника ОУ в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника ОУ в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

По письменной договоренности ОУ 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 детского сада № 88 «Исток» Красносельского района .

7. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников ОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности

7.1. Случаи возникновения у работника ОУ 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 ОУ реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников ОУ, учитывается мнение Совета родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, профсоюзной организации ОУ;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники ОУ и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость ОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами ОУ;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

7.3. В случае возникновения конфликта интересов, работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя ОУ.

7.4. Руководитель ОУ 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 между участниками образовательных отношений 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 между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.7. До принятия решения Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений руководитель ОУ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

7.8. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов работников определен Положением о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8. Обязанности и ответственность работников ОУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

8.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник ОУ обязан:

- руководствоваться интересами ОУ 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 ОУ несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение утверждается приказом заведующего ОУ и вступает в силу с момента его утверждения.

9.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается приказом заведующего ОУ.

9.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.