

Принято

Решением Общего собрания работников
ГБДОУ детского сада № 13 компенсирующего
вида Кировского района Санкт-Петербурга

Протокол № 4 от 26.06.2017 года

"Мотивированное мнение профсоюзного комитета учтено"

Председатель первичной профсоюзной
организации
ГБДОУ детского сада № 13 компенсирующего
вида Кировского района Санкт-Петербурга

Белякова Н.Н.
Ф.И.О. * * * * * подпись
Протокол № 5 от 26.06.2017 года



Утверждаю

Заведующий ГБДОУ детским садом № 13
компенсирующего вида Кировского
района Санкт-Петербурга

Ергина Е.Н.

Ф.И.О.

Приказ от 26.06.2017 года № 44 п.2



ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работника государственного бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детского сада № 13
компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работника ГБДОУ детского сада № 13 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48), Федерального закона «О противодействии коррупции», Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами, с целью определения ситуации, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1.2. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.3. Под личной заинтересованностью работников понимается материальная или иная заинтересованность, которая может повлиять на обеспечение прав и законных интересов учреждения

1.4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность работников влияет или может влиять на исполнение ими профессиональных обязанностей и влечет за собой возникновение противоречия между личной заинтересованностью и законными интересами учреждения, или угрозу противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам учреждения.

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

1.6. Данное Положение вступает в силу с момента принятия Общим собранием работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения

детского сада № 13 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга и утверждения приказом заведующего ДООУ. Действует до принятия нового.

2. Принципы работы по управлению конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в коллективе положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации, выявления каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- соблюдение баланса интересов учреждения 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) организацией.

3. Возникновение конфликта интересов педагогического работника ДОО

3.1. Под определение конфликта интересов в ДОО попадает множество конкретных ситуаций, в которых педагогический 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 педагогического работника является наиболее вероятным:

- получение подарков и услуг;
- сбор денег на нужды группы, ДОО;
- участие в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих воспитанников;
- небезвыгодные предложения педагогу от родителей воспитанников, педагогом, чьей группы он является;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение установленных в ДОО запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.

3.3. В случае возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом заведующего ДОО и/или заместителей заведующего в письменной форме.

3.4. Заведующий и/или заместитель заведующего, которым стало известно о возникновении у педагогического 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 педагога от занимаемой должности.

4. Возникновение конфликта интересов других работников ДООУ

4.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- работник нарушает установленные в учреждении Правила этики и служебного поведения
- работник небескорыстно использует возможности участников оценочных процедур;

- работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения личной выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- работник учреждения в ходе исполнения трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или лицами с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник учреждения получает дорогостоящие подарки.

5. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего

5.2. Для предотвращения конфликта интересов работникам учреждения необходимо следовать кодексу этики и служебного поведения работника государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 13 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга.

6. Формы урегулирования конфликта

6.1. С целью выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов в учреждении используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процесса принятия решений по вопросам, которые находятся под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр или изменение должностных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

6.2. Работник учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в комиссию ответственную за профилактику коррупционных или иных правонарушений, в функциональные обязанности, которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

Обратиться в комиссию можно только в письменной форме.

7. Рассмотрение конфликта интересов работника ДОО

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

7.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов работника определен Положением о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ДОО.

