

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №63
комбинированного вида Кировского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО: Общим собранием работников
образовательного учреждения ГБДОУ
детский сад №63 комбинированного вида
Кировского района Санкт-Петербурга
Протокол № 3 от 01.09.2020 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом по ГБДОУ детский сад №63
комбинированного вида Кировского
района Санкт-Петербурга
№ 69-од от 01.09.2020

УЧТЕНО:
мотивированное мнение выборного органа
первичной профсоюзной организации
ГБДОУ детский сад №63
комбинированного вида Кировского
района Санкт-Петербурга

Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детского сада №63 комбинированного вида
Кировского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2020

Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детского сада №63 комбинированного вида
Кировского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о конфликте интересов работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №63 комбинированного вида Кировского района Санкт-Петербурга (далее соответственно – Положение, 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», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

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

1.3. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников учреждения во время исполнения ими трудовых отношений с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работника, при котором у работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на не надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами учреждения и других участников образовательного процесса.

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

1.5. Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности и для физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров, с включением данной оговорки в текст договора.

2. Понятия и определения

2.1. Конфликт интересов –ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.2. Личная заинтересованность работника (представителя Организации)– возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 ст.10 273-ФЗ, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 ст.10 273-ФЗ, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждения положены следующие принципы:

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

4. Перечень ситуаций конфликта интересов

4.1. Ситуации, при которых возникает конфликт интересов:

- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную и нематериальную выгоду лицам, являющимися его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с учреждением, намеревающейся установить такие отношения;
- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеривается устанавливать такие отношения;
- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчинённого или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;
- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своём рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду;
- работник использует помещения учреждения в целях личного обогащения;
- работник использует имя учреждения или ходатайствует от имени учреждения в целях личного обогащения.

4.2. Приведённый перечень конфликта интересов не является исчерпывающим. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта

5.1. 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 Учреждения –без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуации и обстоятельства, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

5.2. Раскрывать возникшие или потенциальные конфликты интересов.

5.3. Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.

5.4. Работник Учреждения, 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 приём вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

5.5. Обратиться в Комиссию по противодействию коррупции можно только в письменной форме.

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

6.1. Ответственным за приём сведений о возникших (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции.

6.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом учреждения, и доводится до сведения всех её работников.

6.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме.

6.4. Информация о возможности возникновения конфликта интересов представляется в виде анкеты о конфликте интересов в следующих случаях:

- при приёме на работу;
- при назначении на новую должность.

6.5. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.6. Поступившая информация проверяется с целью оценки серьёзности возникших для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.7. В итоге этой работы учреждение 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 или что конфликт интересов имеет место быть.

6.8. Учреждение может использовать различные способы разрешения конфликта интересов, в том числе:

- 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 процессе принятия решения 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника 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 и т.д.

6.9. Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договорённости учреждения и работника, раскрывающего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.10. При размещении изменяющегося конфликта интересов выбирается преимущественно наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учётом 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.

6.11. 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.

7. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов.

7.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Обязанности Учреждения принимать меры по предупреждению коррупции статья 13 пункт 3 Федерального закона «О противодействии коррупции».

7.2. В соответствии со статьёй 192 ТК РФ к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание,

- выговор,

- увольнение, в том числе: - в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой или иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» 2 пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- по основанию предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.3. Сделка в совершении, которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований закона (статья 27 Федерального закона от 12.01.1996 №7 ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства. Заинтересованное лицо несёт перед Учреждением ответственность в размере убытков, причинённых им Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение рассматривается на общем собрании работников Учреждения и утверждается заведующим. Положение вступает в силу с момента его утверждения.

8.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением общего собрания работников Учреждения.

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