

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
образовательного учреждения
Протокол от 30.08.2016 № 3/2016

УТВЕРЖДЕНО
Приказом от 30.08.2016 № 94
Заведующий



Е.С. Микушева
Е.С. Микушева

Положение

О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 16 компенсирующего вида
Красногвардейского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 16 компенсирующего вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) разработано на основе Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (гл. 1 ст. 2 п.33, гл. 5 статьи 47,48), Федерального закона от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 16 компенсирующего вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга, (далее - ГБДОУ) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений создается в организации, осуществляющей образовательную деятельность, из равного числа представителей родителей (законных представителей) несовершеннолетних воспитанников, работников организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.5. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений является обязательным для всех участников образовательных отношений в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

1.6. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

1.7. Порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения советов родителей, а также представительных органов работников этой организации.

1.8. В целях защиты прав несовершеннолетних воспитанников и своих прав, родители (законные представители) несовершеннолетних воспитанников самостоятельно или через своих представителей вправе обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе по вопросам о наличии или об отсутствии конфликта интересов педагогического работника.

1.9. Для педагогического коллектива ГБДОУ представлен Кодекс педагогического работника. *(Приложение 1)* Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности участников образовательных отношений, включающие уважительное отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование ГБДОУ.

1.10. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности, в том числе внешних совместителей.

1.11. **Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (*прямая или косвенная*) работника Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 16 компенсирующего вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (*трудовых*) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (*или*) деловой репутации ГБДОУ.

1.12. **Под личной заинтересованностью педагогического работника**, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения педагогическим работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц

1.13. В *Приложении 2* к настоящему Положению содержится примерный перечень ситуаций конфликта интересов и способы урегулирования в ГБДОУ.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 16 компенсирующего вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования

3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является руководитель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 16 компенсирующего вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

3.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с *Приложением № 3* к настоящему Положению.

3.3. Указанное в пункте 3.2 настоящего Положения сообщение работника учреждения передается ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников учреждения о наличии личной заинтересованности (*Приложение № 4* к настоящему Положению).

3.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Конфликт интересов изучается руководителем Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 16 компенсирующего вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга, ответственным за противодействие коррупции.

4.2. Руководитель организации рассматривает, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет способ урегулирования конфликта интересов.

4.3. Рассмотрение конфликта интересов осуществляется конфиденциально.

4.4. Способы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника организации 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 организации;
- перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

4.5. По письменной договоренности организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

4.6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

5. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

- руководствоваться интересами организации 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.