

АДМИНИСТРАЦИЯ ПРИМОРСКОГО РАЙОНА

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 76
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию
детей Приморского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада №76
Приморского района Санкт-Петербурга

Протокол № 1 от 30.08.2024 г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ детского сада №76
Приморского района Санкт-Петербурга
_____ А.С. Косыгина
Приказ № 86/1-ОД от 30.08.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

**в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждения
детский сад №76 общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности
по физическому развитию детей
Приморского района Санкт-Петербурга**

(новая редакция)

Санкт-Петербург

2024

1. Общие положения.

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №76 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Приморского района Санкт-Петербурга (далее-Положение) разработано с учетом требований Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №76 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Приморского района Санкт-Петербурга (далее - ОУ), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Основной задачей настоящего Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников ОУ на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые и профессиональные решения.

1.3. Действия настоящего Положения распространяются на всех работников ОУ, в том числе внешних совместителей, вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.4. Положение является локальным нормативным актом ОУ, принимается на общем собрании трудового коллектива ОУ и вступает в силу с момента издания приказа об его утверждении. Срок действия Положения не ограничен. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции.

1.5. Копия настоящего Положения размещается на официальном сайте ОУ в сети интернет, а также доводится до сведения работников, в т.ч. при приеме их на работу.

2. Основные понятия и принципы предотвращения и регулирования конфликта интересов

2.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ОУ 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 ОУ, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ОУ.

2.2. Урегулирование конфликта интересов - процесс осуществления комплекса мер и мероприятий, направленных на разрешение конфликта интересов.

2.3. Пред конфликтная ситуация - ситуация, при которой у работников ОУ, при осуществлении ими своей трудовой и (или) профессиональной деятельности может возникнуть личная заинтересованность, приводящая к конфликту интересов.

2.4. Личная заинтересованность - возможность получения работником ОУ при исполнении должностных (трудовых, договорных) обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, личной выгоды непосредственно для работника, членов их семей или лиц, находящихся в близком родстве или свойстве с работником, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

2.5. Материальная выгода - экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

2.6. Личная выгода - выгода, не являющаяся материальной выгодой, выразившаяся в достижении работником/руководителем очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.

2.7. Субъекты конфликта интересов - работники ОУ

2.8. 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 учреждения и работника ОУ при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника ОУ от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником ОУ и урегулирован (предотвращен) ОУ.

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

3. Порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования. Способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

Форма уведомления (заявления) о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения устанавливается ОУ самостоятельно и утверждается приказом руководителя.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Ответственным за прием уведомлений (заявлений, сведений) о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является руководитель ОУ или должностное лицо, ответственное за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в ОУ.

3.4. Поступившая информация (уведомление, заявление о конфликте интересов) изучается (проверяется) с целью оценки серьезности возникающих для ОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Рассмотрение поступившей информации при необходимости может проводиться коллегиально, в том числе назначенной руководителем ОУ Комиссией по урегулированию конфликта интересов. ОУ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений о конфликте интересов и урегулирования конфликта интересов.

3.5. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника:

- оказание платных образовательных услуг, предусмотренных нормативными документами;
- включение в состав жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;
- получение подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников;
- закрепление за группой воспитанников, которую посещает его ребенок;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений в учреждении.

3.6. ОУ может использовать различные способы урегулирования (разрешения) конфликта интересов, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника 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 (в том числе его подчинённости должностному лицу – исключение случаев родственных и дружеских отношений);
- перевод работника на должность, предусматривающую исполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОУ;
- увольнение работника в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

3.7. 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 с учетом существующих обстоятельств.

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

4. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. 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.

4.2. Ограничения, налагаемые на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности:

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с органом управления ОУ;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным ОУ.

5. Ответственность

5.1. Ответственным лицом за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических и иных работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель ОУ.

5.2. Ответственное лицо:

5.2.1. Утверждает:

- локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

5.2.2. Организует:

- информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- рассмотрение соответствующих вопросов при возникновении конфликта интересов работника;
- контроль за состоянием работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.3. Все работники ОУ несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение №1 к Положению о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №76 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Приморского района Санкт-Петербурга

Примерный перечень типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работник ОУ в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник ОУ участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник ОУ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения со ОУ, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник ОУ принимает решение о закупке для ОУ товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник ОУ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с ОУ, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6. Работник ОУ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения со ОУ, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

7. Работник ОУ принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений ОУ с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник ОУ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения со ОУ, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник ОУ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ОУ, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10. Работник ОУ уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений ОУ с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. Работник ОУ использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 76 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С
ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО
ФИЗИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ ДЕТЕЙ ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Косыгина Анна Сергеевна, ЗАВЕДУЮЩИЙ

07.11.24 11:42 (MSK)

Сертификат 6038BD6581A8969CB3535657A6C8849F