

ПРИНЯТО
общим собранием работников
ГБДОУ д/с № 12 «Жемчужинка»
протокол от 27.12.2017 № 6

Приложение № 3
к приказу заведующего
ГБДОУ д/с № 12 «Жемчужинка»
от 27.12.2017 № 01-14/24

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

в Государственном бюджетном образовательном учреждении
детском саду № 12 «Жемчужинка»

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение применяется в рамках осуществления Учреждением деятельности по предупреждению коррупции, в том числе с учетом особенностей, установленных Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (с изменениями), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями), и распространяет свое действие на всех работников Учреждения, в том числе, осуществляющих оказание услуг по договорам гражданско-правового характера.

1.2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении.

1.2.1. Конфликт интересов – 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 объективное и беспристрастное надлежащее исполнение работником должностных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, состоящих в гражданско-правовых отношениях с Учреждением, либо между работниками Учреждения.

1.2.2. Конфликт интересов педагогического работника – ситуация, при которой у педагогического 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.2.3. Личная заинтересованность – возможность работником при исполнении должностных обязанностей получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов

выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) для себя 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 работник состоит в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.3. Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник Учреждения позволяет частному либо иному интересу, действию извне или внутри, существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени Учреждения, конкурировать против Учреждения по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым Учреждением сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации Учреждения.

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

2.1. Целью урегулирования конфликта интересов в Учреждении является профилактика и предупреждение конфликта интересов работников Учреждения, при котором у работника Учреждения 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 Учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами третьих лиц

2.2. Задачами урегулирования конфликта интересов в Учреждении является минимизация или устранение последствий личной заинтересованности работников Учреждения при осуществлении возложенных на них должностных обязанностей.

III. ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

Типовыми ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие.

- работник Учреждения, оказывает услуги третьим лицам в рабочее время, оказывает этим же лицам платные услуги после работы;
- работник Учреждения небескорыстно использует возможности в свою пользу с помощью обратившихся третьих лиц, их законных представителей и родственников;
- работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от обратившихся третьих лиц, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;
- работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Регистрация поступившей информации о конфликте интересов осуществляется делопроизводителем Учреждения в соответствующем журнале заявлений от работников.

5.3. После регистрации информации о конфликте интересов указанная информация не позднее двух рабочих дней направляется руководителем Учреждения в комиссию по предупреждению коррупции в Учреждении, состав которой утверждается приказом руководителя Учреждения (далее – Комиссия).

5.4. По результатам рассмотрения информации о конфликте интересов Комиссией принимается одно из следующих решений:

ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

конфликт интересов имеет место, и в этом случае Комиссия может использовать различные способы его разрешения, в том числе:

а) рекомендовать заведующему Учреждения ограничить доступ работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

б) рекомендовать работнику добровольный отказ от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

в) рекомендовать заведующему Учреждения пересмотреть и изменить должностные обязанности работника;

г) рекомендовать работнику отказаться от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

д) рекомендовать работнику уволиться из Учреждения по собственной инициативе;

е) рекомендовать руководителю Учреждения уволить работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

ж) рекомендовать руководителю Учреждения исключить обучение педагогическим работником отдельных обучающихся Учреждения;

5.5. В случае установления конфликта интересов работника, являющегося членом Комиссии, последний не участвует в рассмотрении информации о конфликте интересов.

VI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

при принятии решений по вопросам при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и иных близких лиц;

нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие решения;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

VII. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

7.1. Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов, является делопроизводитель.

7.2. За рассмотрение поступивших сведений о конфликте интересов отвечает Комиссия в лице ее председателя (лица, исполняющего обязанности председателя Комиссии).

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

За несоблюдение настоящего Положения работники Учреждения могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
