



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
АДМИНИСТРАЦИЯ МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 99 Московского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
Образовательного учреждения
протокол
№ 01 от 28.08.2015



**Положение
о конфликте интересов
педагогических работников
В
Государственном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении
детский сад № 99
Московского района Санкт-Петербурга**

Общие положения.

1. Настоящее положение разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №99 Московского района Санкт-Петербурга, далее ОУ.

1.2. Положение о конфликте интересов — это внутренний документ ОУ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников ОУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, законными интересами ОУ, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ОУ, работником которой он является.

1.4. Действие настоящего положения распространяется на всех работников ОУ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с ОУ на основе гражданско-правовых договоров. Основные принципы управления конфликтом в ОУ.

2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ОУ 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 урегулирование.
- Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
- Соблюдение баланса интересов ОУ 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) ОУ.

3. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

В ОУ выделяют следующие условия:

- Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника.
- Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.
- К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:
- Педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия, направленные на повышение качества достижений воспитанника, у одних и тех же воспитанников.
- Педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников.
- Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений.
- Получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников.
- Нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников ОУ.

4. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника, относятся следующие:

- Участие педагогического работника в наборе (приеме) воспитанников.
- Сбор финансовых средств на нужды воспитанников по доверенности родителей (законных представителей) воспитанников.
- Участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников.
- Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.
- Ограничения, налагаемые на педагогических работников ОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности.

- В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника и ОУ, устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников ОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности.
- На педагогических работников ОУ при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:
- Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников, за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с администрацией 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 с администрацией ОУ, предусмотренных уставом ОУ.
- Не рекомендуется педагогическим работникам ведение бесплатных и платных занятий, направленных на повышение качества достижений дошкольников, у одних и тех же воспитанников.
- Педагогические работники ОУ обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, и запреты, установленные локальными нормативными актами ОУ.
- Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.Случаи возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений в ОУ. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в ОУ реализуются следующие мероприятия:

- При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников ОУ, учитывается мнение педагогического совета ОУ.

- Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений в ОУ.
- Обеспечивается информационная открытость ОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- Осуществляется четкая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами ОУ.
- Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в ОУ.
- Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников ОУ.
- Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника в ОУ.
- Педагогические работники ОУ обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.
- В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме заведующего ОУ.
- Заведующий ОУ в трехдневный срок со дня, когда стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязана вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по противодействию коррупции в ОУ по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее — Рабочая группа).
- Решение Рабочей группы при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника ОУ, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
- Решение Рабочей группы при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника ОУ, может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.
- До принятия решения Рабочей группы заведующий ОУ в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего

конфликта интересов для участников образовательных отношений в ОУ.

- Заведующий ОУ, когда ей стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязана принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.
- Порядок раскрытия конфликта интересов работником ОУ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

6. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ОУ. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
- Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
- Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель Рабочей группы.
- ОУ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

В итоге этой работы ОУ может прийти к следующим выводам:

- Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.
- Конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
- б) добровольный отказ работника ОУ 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.
- в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.
- г) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
- д) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОУ.
- е) увольнение работника из ОУ по инициативе работника.
- ж) иной способ разрешения конфликта.

7. В каждом конкретном случае, по договоренности ОУ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

8. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом 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.

9. 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 ОУ.

10. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

Положением устанавливаются следующие обязанности работников ОУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ОУ — 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 конфликта интересов.