



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 № 1 от 10.01.2020г

УТВЕРЖДЕНО  
И.о.заведующего  Шевченко И.И./  
Приказ № 01к от 10.01.2020г



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов педагогических работников**

Санкт - Петербург  
2020

## **Положение о конфликте интересов педагогических работников**

### **1. 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.**

6.1. 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.

6.2. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель Рабочей группы.

6.3. ОУ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. 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.

6.5. 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:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
- 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.
- 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 ОУ.
- увольнение работника из ОУ по инициативе работника.
- иной способ разрешения конфликта.

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

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. Обязанности работников 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.