

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 96 Красносельского района Санкт-Петербурга «Мечта»
(ГБДОУ детский сад № 96 Красносельского района СПб «Мечта»)**

ПРИНЯТО

Общим собранием ГБДОУ детского сада
№ 96 Красносельского района СПб «Мечта»
Протокол от 16.04.24 № 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего ГБДОУ детским
садом № 96 Красносельского района
СПб «Мечта»

от 18.04.24 № 14-09

заведующий



Т.А. Евсеева



Положение

**о конфликте интересов педагогического работника в государственном
бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском
саду № 96 Красносельского района Санкт-Петербурга "Мечта"**

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов педагогического работника (далее – Положение) определяет порядок работы по урегулированию и предотвращению конфликта интересов, возникающих у педагогических работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 96 Красносельского района Санкт-Петербурга «Мечта» (далее – образовательное учреждение) в ходе выполнения ими профессиональной деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральными законами от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (п.33 статьи 2, п. 12 части 3 статьи 47, часть 2 статьи 48), от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

1.3. Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой 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.

1.4. Положение вступает в силу с момента принятия Общим собранием работников образовательного учреждения и утверждения приказом заведующего образовательным учреждением. Действует до принятия нового.

1.5. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника (далее - Конфликт интересов).

1.6. Основной задачей является предотвращение возможных конкретных ситуаций конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, ситуации, в которых возникновение Конфликта интересов является наиболее вероятными:

- педагогический работник ведет образовательную деятельность и дополнительные платные занятия у одних и тех же воспитанников;
- педагогический работник осуществляет репетиторство с воспитанниками, которых обучает;
- педагогический осуществляет проведение дополнительных услуг в основное рабочее время;
- педагогический работник получает подарки и услуги;
- педагогический работник участвует в формировании списка группы;
- педагогический работник собирает деньги на нужды группы, образовательного учреждения;
- педагогический работник получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) воспитанников (обучающихся), которые посещают его группу;
- педагогический работник использует возможности родителей (законных представителей) воспитанников (обучающихся), которые посещают его группу;
- педагогический работник нарушает установленные в образовательном учреждении запреты и т.д.

2. Порядок работы по урегулированию и предотвращению Конфликта интересов

2.1. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в образовательном учреждении является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия).

2.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется настоящим Положением, Трудовым Кодексом РФ, Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего

трудового распорядка, и другими локальными нормативными актами и обеспечивает соблюдение прав личности.

2.3. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений не имеет графика работы, собирается в случае возникновения конфликтной ситуации в образовательном учреждении, если стороны самостоятельно не урегулировали разногласия

2.4. При возникновении ситуации конфликта интересов педагогического работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

2.5. Работа по управлению конфликтом интересов в образовательном учреждении основывается на следующих принципах:

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

2.6. Работники образовательного учреждения обязаны в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами образовательного учреждения – 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.

2.7. В случае возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он вправе проинформировать об этом руководство образовательного учреждения в письменной форме.

2.8. Заведующий, старший воспитатель, которому стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений) отстранения педагога от занимаемой должности.

2.9. Педагогический работник образовательного учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе письменно обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

2.10. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом образовательного учреждения. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

2.11. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о Комиссии

по урегулированию споров между участниками образовательных отношений образовательного учреждения.

2.12. Заявитель может обратиться в Комиссию в десятидневный срок со дня возникновения конфликтной ситуации и нарушения его прав.

2.13. Заявления участников образовательного процесса по конфликтным ситуациям в пределах компетенции комиссии подаются в письменной форме через заведующего образовательным учреждением, с регистрацией в Журнале обращений с пометкой «Для комиссии».

2.14. Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам образовательного учреждения необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников образовательного учреждения.

2.15. Образовательное учреждение рассматривает предоставленные сведения и урегулирует конфликт интересов конфиденциально.

2.16. Способы разрешения конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ педагогического работника образовательного учреждения 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 педагогического работника;
- временное отстранение педагогического работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод педагогического работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение педагогического работника по инициативе работника;
- увольнение педагогического работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

2.17. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности образовательного учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса педагогического работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам образовательного учреждения.