

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ ДО ДЮСШ

ЗАТО Солнечный

В.В.Елисеев

№ 125 от « 23 » 12 2022

**Положение о конфликте интересов
работников Муниципального казенного
образовательного учреждения
дополнительного образования
Детско-юношеская спортивная школа
ЗАТО Солнечный**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального Казенного образовательного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа ЗАТО Солнечный, (далее - Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48). Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 года, иных нормативных правовых актов, в целях выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДЮСШ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

1.3. Изменения и дополнения в Положение вносятся на заседании Комиссии по противодействию коррупции в ДЮСШ, принимаются на заседании Общего собрания работников ДЮСШ и утверждаются приказом заведующего ДЮСШ.

1.4. Данное Положение действует до принятия нового.

1.5. Используемые в Положении понятия и определения.

1.5.1. **Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.5.2. **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.

1.5.3. **Личная заинтересованность работника** – понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполнения работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ними в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми, супругами и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями..

1.5.4. **Положение о конфликте интересов** - это внутренний документ ДЮСШ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДЮСШ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДЮСШ положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДЮСШ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4. Соблюдение баланса интересов ДЮСШ и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ДЮСШ.

3. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в ДЮСШ

3.1. Работник ДЮСШ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее - Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок

принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом ДЮСШ.

3.2. 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.

3.3. Комиссия 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 ДЮСШ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ДЮСШ может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.4. 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 уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

3.5. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДЮСШ. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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. 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 ДЮСШ.

3.6. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

3.6.1. Ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

3.6.2. Добровольный отказ работников ДЮСШ или их отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

3.6.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников ДЮСШ;

3.6.4. Перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

3.6.5. Отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДЮСШ;

3.6.6. Увольнение работника из ДЮСШ по инициативе работника.

3.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ДЮСШ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4. Круг лиц, подпадающих под действие положения. Конфликтные ситуации

4.1. Действие положения распространяется на всех работников ДЮСШ вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с ДЮСШ.

4.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

4.2.1. Репетиторство с учащимися, которых обучает;

4.2.2. Получение подарков или услуги;

4.2.3. Работник собирает деньги на нужды ДЮСШ;

4.2.4. Работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием воспитанников;

4.2.5. Получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей)

воспитанников, которых он обучает;

4.2.6. Небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся и другие;

4.2.7. Нарушение установленных в ДЮСШ запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды ДЮСШ и т.п.)

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

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ДЮСШ - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

5.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

5.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

5.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.5. Раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов.

5.6. Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.

5.7. Работник ДЮСШ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

6. Ограничения, налагаемые на работников ДЮСШ при осуществлении ими профессиональной деятельности

6.1. На педагогических работников ДЮСШ при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

6.1.1. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом ДЮСШ;

6.1.2. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений.

6.1.3. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или Кодексом ДЮСШ.

7. Ответственность работников ДЮСШ

7.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников ДЮСШ, учитывать мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов).

7.2. Обеспечить прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений.

7.3. Для предотвращения конфликта интересов работникам ДЮСШ необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников ДЮСШ.

7.4. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом руководителю ДЮСШ.

7.5. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов

8.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.