

ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников
муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-
юношеская спортивная школа» р.п. Базарный Карабулак

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МАУ ДО «ДЮСШ» р.п. Базарный Карабулак (далее – Школа) (далее – Положение) разработано на основании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33, глава 5 статьи 47,48)

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Школы с другими участниками образовательных отношений; профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором 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 и другими педагогическими работниками Школы.

1.3. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых именно педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- тренер-преподаватель формирует группы обучающихся с привлечением наиболее обеспеченных родителей (законных представителей) обучающихся;
- тренер-преподаватель своим некорректным поведением, минуя согласие тренеров-преподавателей Школы, проводит работу по привлечению их обучающихся (родителей (законных представителей) с целью улучшения качественного состава своих групп, а также привлечению их обучающихся (родителей (законных представителей) в группы к лично заинтересованным коллегам;
- тренер-преподаватель, в угоду собственным интересам, ущемляет права своих коллег при выборе времени проведения учебно-тренировочных занятий на базе Школы в каникулярный период;
- тренер-преподаватель предоставляет заведомо недостоверную информацию о передаче обучающегося от предыдущего тренера-преподавателя при регистрации паспорта баскетболиста;
- тренер-преподаватель препятствует передаче документов обучающегося, выразившего собственное желание на перевод к другому тренеру-преподавателю для обучения;
- тренер-преподаватель отчисляет обучающегося из группы, не согласовав свои действия с родителями (законными представителями) обучающегося;
- тренер-преподаватель собирает деньги на приобретение спортивной формы, организацию поездок на соревнования и учебно-тренировочные сборы;
- тренер-преподаватель получает безвыгодные предложения от родителей (законных представителей) обучающихся, которых он обучает;
- тренер-преподаватель получает подарки и услуги;
- тренер-преподаватель не соблюдает требования Кодекса профессиональной этики педагогических работников МАУ ДО «ДЮСШ» р.п.Базарный Карабулак, уважения чести и достоинства обучающихся и иных участников образовательного процесса.

1.4. Положение Школы разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Школы, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Школы.

1.5. Положение Школы - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Школы вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

II. Основные понятия

2.1. *Участники образовательных отношений* - обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. *Конфликт интересов работника* - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.

2.3. Под *личной заинтересованностью работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

III. Основные принципы управления конфликтом интересов в школе

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Школе положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка рисков репутации для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Школы 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) Школой.

IV. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в школе

4.1. Работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов МАУ ДО «ДЮСШ» р.п. Базарный Карабулак (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 Школы.

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.

4.2. 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 Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Школа 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.

4.3. 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.

4.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Школы. 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 Школы.

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

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников Школы 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников Школы;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;
- увольнение работника из Школы по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

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

4.6. Для предотвращения конфликта интересов работников Школы необходимо следовать «Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Школы».

V. Ограничения, налагаемые на работников школы при осуществлении ими профессиональной деятельности

5.1. На педагогических работников Школы при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

5.1.1. запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;

5.1.2. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых за исключением случаев и порядка, предусмотренного «Правилами обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства» Школы.

VI. Обязанности работников школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

6.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Школы - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

6.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

6.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

VII. Ответственность работников школы

7.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Школе реализуются следующие мероприятия:

7.1.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Школы, учитывать мнение представителей родительских комитетов, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (Совета работников) Школы;

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

7.1.3. Обеспечивается информационная открытость Школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;

7.1.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Школы;

7.1.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

7.1.6. Осуществляется сбор и архивирование информации об индивидуальных спортивных достижениях обучающихся;

7.1.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;

7.2. В случае возникновения конфликта интересов работники Школы незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя Школы. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников;

7.3. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии Школы по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов для урегулирования споров между участниками образовательных отношений;

7.4. Решение Комиссии Школы по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов для урегулирования споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;

7.5. Решение Комиссии Школы по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов для урегулирования споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

7.6. До принятия решения Комиссии Школы по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов для урегулирования споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений директор Школы в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;

7.7. Все работники Школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.