

Принято на Общем собрании
Трудового коллектива
Протокол от 06.04.2023 № 1

УТВЕРЖДАЮ

директор
ГБОУ ДО Республики Марий Эл
«РСШ»



Д.Г. Овечкин

2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ «О конфликте интересов»

Государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Республики Марий Эл
«Республиканская спортивная школа»
(ГБОУ ДО Республики Марий Эл «РСШ»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О конфликте интересов» (далее – Положение) Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Республики Марий Эл «Республиканская спортивная школа» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.

1.2. Настоящее Положение – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника.

1.4. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятно могут являться следующие:

- педагогический работник занимается образовательной деятельностью в рамках дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, в том числе на отделении платных дополнительных образовательных услуг с одними и теми же обучающимися;
- работник получает подарки и услуги;
- педагогический работник собирает средства на нужды учебной группы, учреждения.
- работник участвует в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся или тренер-преподаватель участвует в судействе соревнований своих же обучающихся;
- работник небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся;
- работник нарушает утвержденный в учреждении Кодекс этики и служебного поведения.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основные понятия

2.1. *Участники образовательных отношений* – обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работник и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. *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 другого работника, а также обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

2.3. *Личная заинтересованность работника* (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении им должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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

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

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. В учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

4.2. 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. Сообщение регистрируется в журнале, должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

4.3. Информация о конфликте интересов, направляется в специально созданную комиссию по урегулированию конфликта интересов или в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия).

Состав Комиссии утверждается приказом директора. Порядок создания, организации работы, принятия решений Комиссией устанавливается Положением «О комиссии по урегулированию конфликта интересов» в Учреждении.

4.4. 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.

4.5. Учреждение 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 Учреждения рисков выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

В итоге этой работы Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения, которые были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования.

4.6. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

При разрешении имеющегося конфликта интересов, Комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 интереса Учреждения.

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

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

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

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

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

5.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами 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.
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Кодексом этики и служебного поведения и настоящим Положением;
- соблюдать режим защиты информации.

5.2. В случае возникновения конфликта интересов незамедлительно проинформировать об этом в письменном виде руководителя Учреждения или ответственного за профилактику коррупционных нарушений.

5.3. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии, а до принятия решения Комиссии, в соответствии с действующим законодательством, должен принять все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений.

6. Мероприятия по предотвращению возможного конфликта интересов работников

6.1. Принятие решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Учреждения, с учетом мнения родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (профсоюзного комитета и т.п.).

6.2. Обеспечение прозрачности, подконтрольности, и подотчетности реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений.

6.3. Обеспечение информационной открытости Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.4. Осуществление четкой регламентации деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения.

6.5. Введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования.

6.6. Создание системы сбора и анализа информации об образовательных достижениях обучаемых.

6.7. Иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

7. Ответственность работников Учреждения

Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации

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 ТК РФ](#) может быть расторгнут трудовой договор.

7. Заключительные положения

Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением руководителя по представлению комиссии либо должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции, предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.