



ПОЛОЖЕНИЕ о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников ГАУ ДО «ДЮСШ «Планета спорта»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников ГАУ ДО «ДЮСШ «Планета спорта» (далее – Положение) разработано на основе:

- Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 ч. 33, 48).
- Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников учреждения с другими участниками образовательных и производственных отношений, профилактики конфликта интересов работников, при котором у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников учреждения и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Данное положение – это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

II. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. Участники образовательных отношений - обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, 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. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

IV. СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников учреждения:

1. Тренер-преподаватель проводит платные занятия с обучающимися, которых он обучает в учреждении;
2. Тренер-преподаватель осуществляет платные занятия во время учебно-тренировочного, вне учебного мероприятия;

3. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
4. Получение работником учреждения подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых;
5. Нарушение работником учреждения Устава, локальных нормативных актов. Работник учреждения нарушает Устав, локальные нормативные акты учреждения, общепринятые этические нормы;
6. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников учреждения.

V. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ШКОЛЕ

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
4. Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) учреждением.

VI. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА В УЧРЕЖДЕНИИ

6.1. Работник учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных или производственных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит приём вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных или производственных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

6.2. 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 серьёзности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы учреждение 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.

6.3. 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.

6.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жёсткие 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 учреждения.

6.5. 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 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;
- 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 из учреждения по инициативе работника.

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

VII. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

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

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

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

7.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в учреждении реализуются следующие мероприятия:

8.1.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников учреждения, учитываются мнения советов родителей, обучающихся, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

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

8.1.3. Обеспечивается информационная открытость учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

8.1.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников локальными нормативными актами;

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

8.2. В случае возникновения конфликта интересов работники учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора учреждения.

8.3. В положенный срок данный вопрос должен быть вынесен на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных и производственных отношений;

8.4. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных и производственных 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;

8.5. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных и трудовых отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

8.6. До принятия решения Комиссии директор учреждения в соответствии с действующим

законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;

8.7. Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VII. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ В СЛУЧАЕ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 7.1. Работники учреждения обязаны обеспечивать объективную информацию в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.
- 7.1.1. При принятии решений по трудовым вопросам и выполнению своих трудовых (служебных) обязанностей работники учреждения несут обязанность по раскрытию своих интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 7.1.2. Работы (по возможности) выполнять и обязанности, которые могут привести к конфликту интересов;
- 7.1.3. Раскрывать возникший (возможный) или потенциальный конфликт интересов;
- 7.1.4. Содержать в актуальном состоянии информацию о конфликте интересов.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

- 8.1. С целью предотвращения возникновения конфликта интересов работников в учреждении разрабатываются соответствующие меры профилактики.
- 8.1.1. При принятии решений, касающихся нормативных актов, организационных правил, положений и документов учреждения, учитываются мнения советов родителей, обучающихся, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов).
- 8.1.2. Обеспечивается прозрачность, подотчетность и достоверность реализации всех принимаемых решений, и исполнение которых является обязательным для работников и иных участников образовательных и производственных отношений;
- 8.1.3. Обеспечивается информационная открытость учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- 8.1.4. Осуществляется четкая регламентация деятельности работников локальными нормативными актами;
- 8.1.5. Осуществляется также мероприятия по предотвращению возникновения возможного конфликта интересов работников.
- 8.2. В случае возникновения конфликта интересов работники обязаны незамедлительно об этом уведомить в письменной форме директора учреждения.
- 8.3. В возможных случаях данный вопрос должен быть рассмотрен Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных и производственных отношений;
- 8.4. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных и производственных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подзывает исполнению в срок, предусмотренный указанным решением;
- 8.5. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных и производственных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников может быть образована в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
- 8.6. До принятия решения Комиссия директоров учреждений в соответствии с действующим