

Рассмотрено и принято
Тренерско-педагогическим
советом МБУ ДО ДЮСШ № 9
протокол № 1 от 29.08.2016

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБУ ДО ДЮСШ № 9
от 29.08.16 года № 148
Директор МБУ ДО ДЮСШ № 9
В.О. Петров

ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании
конфликта интересов работников
муниципального бюджетного учреждения города Ростова-на-Дону
«Детско-юношеской спортивной школы № 9»
(МБУ ДО ДЮСШ № 9)

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБУ ДО ДЮСШ № 9 (далее – Положение) разработано на основе 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 МБУ ДО ДЮСШ № 9 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.
- 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 ведет тренировочные занятия и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
 - тренер-преподаватель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
 - тренер-преподаватель получает подарки и услуги;
 - тренер-преподаватель собирает деньги на нужды группы, МБУ ДО ДЮСШ № 9;
 - тренер-преподаватель участвует в судействе соревнований с участием своих обучающихся;
 - тренер-преподаватель получает небезвыгодные предложения от родителей обучающихся, которых он обучает;

- тренер-преподаватель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
 - тренер-преподаватель нарушает установленные в МБУ ДО ДЮСШ № 9 запреты и т.д.
- 1.1. Положение МБУ ДО ДЮСШ № 9 разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников МБУ ДО ДЮСШ № 9, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для МБУ ДО ДЮСШ № 9.
 - 1.2. Положение МБУ ДО ДЮСШ № 9 - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБУ ДО ДЮСШ № 9 в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2. 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.

3. Круг лиц, попадающий под действие положения.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МБУ ДО ДЮСШ № 9 вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в МБУ ДО ДЮСШ № 9.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБУ ДО ДЮСШ № 9 положены следующие принципы:

- 4.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
- 4.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБУ ДО ДЮСШ № 9 при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
- 4.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
- 4.4. Соблюдение баланса интересов МБУ ДО ДЮСШ № 9 и работника при урегулировании конфликта интересов.
- 4.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) МБУ ДО ДЮСШ № 9.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в МБУ ДО ДЮСШ № 9.

- 5.1. Работник МБУ ДО ДЮСШ № 9, 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 МБУ ДО ДЮСШ № 9.
- 5.2. 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.
- 5.3. 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 МБУ ДО ДЮСШ № 9 рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы МБУ ДО ДЮСШ № 9 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.
- 5.4. 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.

5.5. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МБУ ДО ДЮСШ № 9. 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 МБУ ДО ДЮСШ № 9.

5.6. 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 МБУ ДО ДЮСШ № 9 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 МБУ ДО ДЮСШ № 9;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МБУ ДО ДЮСШ № 9;
- увольнение работника из МБУ ДО ДЮСШ № 9 по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности МБУ ДО ДЮСШ № 9 и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.7. Для предотвращения конфликта интересов работников МБУ ДО ДЮСШ № 9 необходимо следовать «Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников МБУ ДО ДЮСШ № 9».

6. Ограничения, налагаемые на работников МБУ ДО ДЮСШ № 9 при осуществлении ими профессиональной деятельности.

На педагогических работников МБУ ДО ДЮСШ № 9 при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

6.1. Запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся.

- 6.2. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений.
- 6.3. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом МБУ ДО ДЮСШ № 9.

7. Обязанности работников МБУ ДО ДЮСШ № 9 в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

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

- 7.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами МБУ ДО ДЮСШ № 9 - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
- 7.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
- 7.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 7.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Ответственность работников МБУ ДО ДЮСШ № 9.

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в МБУ ДО ДЮСШ № 9 реализуются следующие мероприятия:

- 8.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников МБУ ДО ДЮСШ № 9, учитывать мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов).
- 8.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений.
- 8.3. Обеспечивается информационная открытость МБУ ДО ДЮСШ № 9 в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 8.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами МБУ ДО ДЮСШ № 9.
- 8.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования.
- 8.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучаемых.
- 8.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.
- 8.8. В случае возникновения конфликта интересов работники МБУ ДО ДЮСШ № 9 незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя МБУ ДО ДЮСШ № 9. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников.

- 8.9. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии МБУ ДО ДЮСШ № 9 по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- 8.10. Решение Комиссии МБУ ДО ДЮСШ № 9 по урегулированию 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.
- 8.11. Решение Комиссии МБУ ДО ДЮСШ № 9 по урегулированию 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.
- 8.12. До принятия решения Комиссии МБУ ДО ДЮСШ № 9 по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений директор МБУ ДО ДЮСШ № 9 в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений.
- 8.13. Все работники МБУ ДО ДЮСШ № 9 несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Кодекс педагогического работника по предотвращению конфликта интересов

1. Общие положения.

1.1. Кодекс педагогического работника МБУ ДО ДЮСШ № 9 (далее – Кодекс) по предотвращению конфликта интересов – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в МБУ ДО ДЮСШ № 9, улучшения имиджа МБУ ДО ДЮСШ № 9, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри МБУ ДО ДЮСШ № 9, обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.2. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности участников образовательных отношений, включающие уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование МБУ ДО ДЮСШ № 9.

1.3. Кодекс распространяется на всех педагогических работников МБУ ДО ДЮСШ № 9.

2. Содержание Кодекса.

2.1. Личность тренера-преподавателя.

2.1.1. Профессиональная этика тренера-преподавателя требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2.1.2. Тренер-преподаватель требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

2.1.3. Для тренера-преподавателя необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

2.2. Ответственность тренера-преподавателя.

2.2.1. Тренер-преподаватель несет ответственность за качество и результаты доверенной ему преподавательской работы – образования подрастающего поколения.

2.2.2. Тренер-преподаватель несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

2.3. Авторитет, честь, репутация тренера-преподавателя.

2.3.1. Своим поведением тренер-преподаватель поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь тренера-преподавателя.

2.3.2. Тренер-преподаватель передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

2.3.3. В общении со своими учениками и во всех остальных случаях тренер-преподаватель уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

2.3.4. Авторитет тренера-преподавателя основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учениках.

2.3.5. Тренер-преподаватель воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морального или нравственного поучения, которые по тем или иным причинам вызывают сомнение в их этической оправданности, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

2.3.6. Тренер-преподаватель имеет право на неприкосновенность личной жизни. Выбранный образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с обучающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.3.7. Тренер-преподаватель дорожит своей репутацией.

2.4. Общение тренера-преподавателя с обучающимися.

2.4.1. Тренер-преподаватель сам выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

2.4.2. Тренер-преподаватель должен быть требователен к себе. Требовательность тренера-преподавателя по отношению к обучающемуся позитивна. Тренер-преподаватель никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

2.4.3. Тренер-преподаватель выбирает такие методы работы, которые поощряют в его обучающихся развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

2.4.4. Тренер-преподаватель является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим обучающимся. Приняв необоснованно принижающие обучающегося оценочные решения, тренер-преподаватель должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

2.4.6. Тренер-преподаватель соблюдает дискретность. Тренеру-преподавателю запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему учеником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.4.7. Тренер-преподаватель не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих обучающихся, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

2.4.8. Тренер-преподаватель не имеет права требовать от своего обучающегося вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.

2.4.9. Тренер-преподаватель терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих обучающихся.

2. 5. Общение между тренерами-преподавателями.

2.5.1. Взаимоотношения между тренерами-преподавателями основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

2.5.2. Тренер-преподаватель как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

2.5.3. Тренер-преподаватель избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

2.5.4. В МБУ ДО ДЮСШ № 9 не должно быть места сплетням, интригам, слухам, домыслам. Тренер-преподаватель МБУ ДО ДЮСШ № 9 при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь МБУ ДО ДЮСШ № 9 за ее пределами, в том числе и в социальных сетях Интернет.

2.5.5. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама тренер-преподаватель о МБУ ДО ДЮСШ № 9 за пределами учебного заведения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который тренер-преподаватель вправе проводить, участвовать за пределами МБУ ДО ДЮСШ № 9.

2.5.6. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения обсуждаются и принимаются в тренерских советах.

2.5.7. Тренеры-преподаватели не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

2.6.Взаимоотношения с администрацией.

2.6.1.Администрация МБУ ДО ДЮСШ № 9 делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера-преподавателя как основного субъекта образовательной деятельности.

2.6.2.В МБУ ДО ДЮСШ № 9 соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор.

2.6.3. Администрация МБУ ДО ДЮСШ № 9 терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык.

2.6.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать тренеров-преподавателей за их убеждения на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из тренеров-преподавателей основываются на принципе равноправия.

2.6.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни тренера-преподавателя, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

2.6.6. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру тренера-преподавателя и на качество его труда. Важные для педагогического коллектива решения принимаются в МБУ ДО ДЮСШ № 9 на основе принципов открытости и общего участия.

2.6.7. Тренеры-преподаватели МБУ ДО ДЮСШ № 9 уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

2.7. Отношения с родителями (законными представителями).

2.7.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности тренера-преподавателя. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов.

2.7.2. Тренеры-преподаватели не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей или опекунов о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего тренеру упомянутое мнение.

2.7.3. Тренеры-преподаватели должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями обучающихся.

2.7.4. Отношения тренеров-преподавателей с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений обучающихся.

2.7.5. На отношения тренера-преподавателя с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами школе.

2.8. Академическая свобода и свобода слова.

2.8.1. Тренер-преподаватель имеет право пользоваться различными источниками информации.

2.8.2. При отборе и передаче информации обучающимся тренер-преподаватель соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

2.8.3. Тренер-преподаватель имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о школьной, региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

2.8.4. Тренер-преподаватель не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

2.9. Использование ресурсов.

Тренер-преподаватель и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество МБУ ДО ДЮСШ № 9 (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд.

2.10. Личные интересы и самоотвод.

2.10.1. Тренер-преподаватель и директор МБУ ДО ДЮСШ № 9 объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

2.10.2. Если тренер-преподаватель является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

2.11. Благотворительность и меценатство.

2.11.1. МБУ ДО ДЮСШ № 9 имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

2.11.2. Тренер-преподаватель является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой тренера-преподавателя не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

2.11.3. Директор МБУ ДО ДЮСШ № 9 или тренер-преподаватель может принять от родителей обучающихся любую бескорыстную помощь, предназначенную МБУ ДО ДЮСШ № 9. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

2.12. Прием на работу и перевод на более высокую должность.

2.12.1. Директор МБУ ДО ДЮСШ № 9 должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем или начальником какого-либо отделения члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии.

2.12.2. Недопустимо брать вознаграждение в какой бы то ни было форме за приём на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность и т. п.