

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
«Детско - юношеская спортивная школа»  
(МБОУ ДО ДЮСШ)**

---

**ПРИКАЗ**

с. Еткуль

26.04.2021 г.

№ 41/1

**Об утверждении локальных актов по противодействию  
коррупции в МБОУ ДО ДЮСШ**

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, решением педагогического совета от 19.09.2018 г протокол №2, в целях повышения качества образования и совершенствования работы учреждения

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Положение о противодействии коррупции в МБОУ ДО ДЮСШ.
2. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБОУ ДО ДЮСШ (приложение №2).
3. Положение о Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в МБОУ ДО ДЮСШ.
4. Разместить настоящие Положения на официальном сайте Учреждения.
5. Багиной Елене Петровне – инструктору-методисту, ознакомить в срок до 30.04.2021 г. всех работников МБОУ ДО ДЮСШ под роспись.
6. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



А.Н. Багин



## ПОЛОЖЕНИЕ

### О противодействии коррупции в МБОУ ДО ДЮСШ

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данное Положение «О противодействии коррупции» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящим Положением устанавливаются основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» (далее – Учреждение).

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

1.3.1. Коррупция - под коррупцией понимается противоправная деятельность, заключающаяся:

а) в злоупотреблении служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;

б) в совершение деяний, указанных в подпункте "а" настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица;

1.3.2. Противодействие коррупции - деятельность членов Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов и физических лиц в пределах их полномочий:

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

с) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

1.3.3. предупреждение коррупции - деятельность Учреждения по антикоррупционной политике, направленной на выявление, изучение, ограничение либо



устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующих их распространению.

1.4. Противодействие коррупции в Учреждении осуществляется на основе следующих принципов:

- приоритета профилактических мер, направленных на недопущение формирования причин и условий, порождающих коррупцию;
- обеспечения четкой правовой регламентации деятельности, законности и гласности такой деятельности, государственного и общественного контроля за ней;
- приоритета защиты прав и законных интересов физических и юридических лиц;
- неотвратимости ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- комплексного использования организационных, информационно-пропагандистских и других мер;
- приоритетного применения мер по предупреждению коррупции.

## **2. ОСНОВНЫЕ МЕРЫ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ И ПРОФИЛАКТИКЕ КОРРУПЦИИ**

2.1. Профилактика коррупции осуществляется путем применения следующих основных мер:

- формирование в коллективе работников Учреждения нетерпимости к коррупционному поведению;
- формирование у родителей (законных представителей) обучающихся нетерпимости к коррупционному поведению;
- проведение мониторинга всех локальных актов, издаваемых администрацией Учреждения на предмет соответствия действующему законодательству;
- проведение мероприятий по разъяснению работникам Учреждения и родителям (законным представителям) обучающихся законодательства в сфере противодействия коррупции.

## **3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ**

3.1. Принятие административных и иных мер, направленных на привлечение работников и родителей (законных представителей) обучающихся к более активному участию в противодействии коррупции, на формирование в коллективе и у родителей (законных представителей) обучающихся негативного отношения к коррупционному поведению.

3.2. Совершенствование системы и структуры органов самоуправления.

3.3. Конкретизация полномочий педагогических, непедagogических и руководящих работников Учреждения, которые должны быть отражены в должностных инструкциях.

3.4. Уведомление в письменной форме работниками Учреждения администрации обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

3.5. Создание условий для уведомления обучающимися и их родителями (законными представителями) администрации Учреждения обо всех случаях вымогания у них взяток работниками Учреждения.

#### **4. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ.**

4.1. Общее руководство мероприятиями, направленными на противодействие коррупции, осуществляют руководитель (директор) Учреждения и должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений.

4.2. Должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений назначается приказом руководителя (директора) Учреждения.

4.3. По решению руководителя может быть создана Комиссия по противодействию коррупции. В целях проведения эффективной работы по профилактике коррупции и выявлению конфликта интересов для его урегулирования необходимо создать единую комиссию - Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов.

4.4. Выборы членов Комиссии проводятся на Общем собрании трудового коллектива. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя (директора) Учреждения.

#### **5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ФИЗИЧЕСКИХ И ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ ЗА КОРРУПЦИОННЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ**

5.1. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности.

5.3. В случае если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.4. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за



коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

## **6. Внесение изменений и дополнений**

6.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки проекта Положения в новой редакции Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов.

6.2. Утверждение Положения с изменениями и дополнениями руководителем осуществляется после принятия Положения решением общего собрания работников Учреждения.



## **ПОЛОЖЕНИЕ** **о Комиссии по противодействию коррупции** **и урегулированию конфликта интересов в МБОУ ДО ДЮСШ**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБОУ ДО ДЮСШ (далее – Учреждение) (далее – Положение) разработано на основании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Настоящее Положение принимается решением Общего собрания работников.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования, задачи и компетенцию Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов (далее — Комиссия) в МБОУ ДО ДЮСШ.

1.4. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, действующими законодательством РФ, в том числе Законом РФ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», нормативными актами Министерства образования и науки Российской Федерации, решениями педагогического Совета, другими нормативными правовыми актами Учреждения, а также настоящим Положением.

### **2. Задачи Комиссии**

2.1. Комиссия для решения стоящих перед ней задач:

- координирует деятельность Учреждения по устранению причин коррупции и условий им способствующих, выявлению и пресечению фактов коррупции и её проявлений;
- вносит предложения, направленные на реализацию мероприятий по устранению причин и условий, способствующих коррупции в Учреждении;
- вырабатывает рекомендации для практического использования по предотвращению и профилактике коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения;
- взаимодействует с правоохранительными органами по реализации мер, направленных на предупреждение (профилактику) коррупции и на выявление субъектов коррупционных правонарушений.

### **3. Компетенция комиссии**

3.1. Комиссия является органом, который систематически осуществляет комплекс мероприятий по:

- выявлению и устранению причин и условий, порождающих коррупцию;
- выработке оптимальных механизмов защиты от проникновения коррупции в Учреждении, снижению в ней коррупционных рисков;
- организации работы по устранению негативных последствий коррупционных проявлений;



- созданию системы мониторинга и информирования сотрудников по проблемам коррупции;
- антикоррупционной пропаганде и воспитанию;
- привлечению общественности и СМИ к сотрудничеству по вопросам противодействия коррупции в целях выработки у сотрудников и обучающихся навыков антикоррупционного поведения в сферах с повышенным риском коррупции, а также формирования нетерпимого отношения к коррупции.

3.2. Комиссия является органом, который (при необходимости) рассматривает споры между участниками образовательных отношений (конфликт интересов).

#### **4. Порядок формирования и деятельность Комиссии**

4.1. В состав Комиссии входят:

- руководитель организации – председатель Комиссии;
- представители от педагогического состава;
- представители учебно-вспомогательного персонала;
- представители родительской общественности.

4.2. Выборы проводятся на Общем собрании трудового коллектива. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя организации.

4.3. Комиссия создается сроком на 3 года. По истечении указанного срока избираются и назначаются новые члены Комиссии.

4.4. Не допускается избрание временных кандидатов в состав Комиссии.

4.5. При выбытии или увольнении Работника, являющегося членом Комиссии, взамен в том же порядке избирается другой.

4.6. В случае переизбрания председателя Совета трудового коллектива или назначения на должность руководителя учреждения, полномочия председателя Комиссии передаются автоматически.

4.7. По решению Общего собрания коллектива возможен досрочный отзыв члена Комиссии (из числа представителей), если выявится его недостаточная компетентность, недобросовестность, недостаточно ответственное отношение к участию в работе Комиссии.

4.8. Полномочия члена Комиссии (из числа представителей) прекращаются также в случае прекращения трудовых отношений с учреждением, а также на основании личного заявления члена Комиссии, поданного не позднее одного месяца до предполагаемого выбытия из состава Комиссии.

4.9. Присутствие на заседаниях Комиссии ее членов обязательно. В случае отсутствия возможности члена Комиссии присутствовать на заседании, он вправе изложить свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменном виде на имя председателя Комиссии, которое учитывается при принятии решения.

4.10. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее двух третей общего числа его членов. В случае несогласия с принятым решением, член Комиссии вправе в письменном виде изложить особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу.

4.11. Если Работник является членом Комиссии, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован (является участником конфликта интересов) и в связи с этим не может сохранить беспристрастность, он лишается права голосования.

4.12. Член Комиссии добровольно принимает на себя обязательства о неразглашении сведений затрагивающих честь и достоинство граждан и другой



конфиденциальной информации, которая рассматривается (рассматривалась) Комиссией. Информация, полученная Комиссией, может быть использована только в порядке, предусмотренном федеральным законодательством об информации, информатизации и защите информации.

4.13. Из состава Комиссии путем открытого голосования избирают заместителя председателя и секретаря Комиссии.

4.14. Заместитель председателя Комиссии, в случаях отсутствия председателя Комиссии, по его поручению, проводит заседания Комиссии. Заместитель председателя Комиссии осуществляют свою деятельность на общественных началах.

4.15. Секретарь Комиссии:

- организует подготовку материалов к заседанию Комиссии, а также проектов его решений;
- информирует членов Комиссии о месте, времени проведения и повестке дня очередного заседания Комиссии, обеспечивает необходимыми справочно-информационными материалами;
- ведет протокол заседания Комиссии.

4.16. Секретарь Комиссии свою деятельность осуществляет на общественных началах.

4.17. Председатель Комиссии:

- определяет место, время проведения и повестку дня заседания Комиссии, в случае необходимости привлекает к работе специалистов;
- на основе предложений членов комиссии формирует план работы Комиссии на текущий календарный год;
- информирует педагогический Совет о результатах реализации мер противодействия коррупции в школе;
- дает соответствующие поручения своему заместителю, секретарю и членам Комиссии, осуществляет контроль за их выполнением;
- подписывает протокол заседания Комиссии.

4.18. Председатель Комиссии осуществляют свою деятельность на общественных началах.

## **5. Полномочия Комиссии**

5.1. Комиссия координирует деятельность Учреждения по реализации мер противодействия коррупции.

5.2. Ежегодно определяет основные направления в области противодействия коррупции и разрабатывает план мероприятий по борьбе с коррупционными проявлениями на следующий год.

5.3. Комиссия вносит предложения на рассмотрение педагогического Совета школы по совершенствованию деятельности в сфере противодействия коррупции, а также участвует в подготовке проектов локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к ее компетенции.

5.4. Участвует в разработке форм и методов осуществления антикоррупционной деятельности и контролирует их реализацию.

5.5. Рассматривает предложения о совершенствовании методической и организационной работы по противодействию коррупции в школе.

5.6. Содействует внесению дополнений в локальные нормативные акты с учетом изменений действующего законодательства

5.7. В зависимости от рассматриваемых вопросов, к участию в заседаниях Комиссии могут привлекаться иные лица, по согласованию с председателем Комиссии.



5.8. Принимает заявления работников школы, обучающихся и их родителей (законных представителей) о фактах коррупционных проявлений должностными лицами.

5.9. Осуществляет анализ обращений работников школы, обучающихся и их родителей (законных представителей) о фактах коррупционных проявлений должностными лицами.

5.10. Проверяет выполнение работниками своих должностных обязанностей.

5.11. Заседания Комиссии по вопросам противодействия коррупции проводятся не реже двух раз в год, с обязательным оформлением протокола заседания. Заседания могут быть как открытыми, так и закрытыми.

5.12. Решения Комиссии принимаются на заседании открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих членов Комиссии и носят рекомендательный характер, оформляется протоколом, который подписывает председатель Комиссии, а при необходимости, реализуются путем принятия соответствующих приказов и распоряжений директора, если иное не предусмотрено действующим законодательством. Члены Комиссии обладают равными правами при принятии решений.

5.13. 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 Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.14. 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.

5.15. 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 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 Учреждения.

5.16. 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 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 из Учреждения 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 иные формы его урегулирования.

5.17. Решение Комиссии Школы по противодействию коррупции 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;

5.18. Решение Комиссии по противодействию коррупции 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.

## **6. Внесение изменений**

6.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки Комиссией проекта Положения в новой редакции.

6.2. Положение с изменениями и дополнениями принимается решением Общего собрания трудового коллектива школы.





## ПОЛОЖЕНИЕ

### о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБОУ ДО ДЮСШ (далее – Учреждение) (далее – Положение) разработано на основании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения 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 Учреждения.

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 Учреждения, 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 тренировочных занятий на базе Учреждения в каникулярный период;



– 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 небезвыгодные 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 МБОУ ДО ДЮСШ, уважения чести и достоинства обучающихся и иных участников образовательного процесса.

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

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

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения 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 Учреждении положены следующие принципы:

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

### **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 МБОУ ДО ДЮСШ (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 Учреждения.

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 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.

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 Учреждения. 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 Учреждения,

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 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 из Учреждения 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 иные формы его урегулирования.

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

## **V. Ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности**

5.1. На педагогических работников Учреждения 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.

## **VI. Обязанности работников учреждения 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 Учреждения - 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**

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

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

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 в соответствии с требованиями действующего законодательства;

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

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 Учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя. 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 по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов для урегулирования споров между участниками образовательных отношений;

7.4. Решение Комиссии 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 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 по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов для урегулирования споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений 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;

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