

Принято на общем собрании работников  
МАУ ДО ДЮСШ «Кедр»  
Протокол № 5 от «29» 12 2017.

Утверждаю  
Директор МАУ ДО ДЮСШ «Кедр»

Приказ № 17 от 10.01.2018  
Е.Г. Кузнецов



## Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в МАУ ДО ДЮСШ «Кедр»

### 1. Общие положения.

- 1.1. Положение «О выявлении и урегулировании конфликта интересов в МАУ ДО ДЮСШ «Кедр» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями), Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- 1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников МАУ ДО ДЮСШ «Кедр» (далее – ДЮСШ, школа) с другими участниками образовательных отношений по предоставлению образовательных услуг и создание условий учащимся для прохождения обучения, профилактики конфликта интересов педагогических и иных работников школы при котором у педагогического и иного работника школы 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 и иным работником школы профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами образовательных отношений школы.
- 1.3. Настоящее Положение – это внутренний документ школы, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников школы в ходе выполнения ими трудовых (должностных) обязанностей, а также предотвращающий конфликт интересов в деятельности работников школы, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для школы.

### 2. Термины и определения.

2.1. *Участники образовательных отношений* - это учащиеся, родители (законные представители) учащихся, педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. *Конфликт интересов работника* - это:

А) ситуация, при которой 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 и интересами другого работника, а также лиц, обучающихся в ДЮСШ и их родителей (законных представителей) по каким-либо вопросам;

Б) ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность

принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий).

2.3. *Личная заинтересованность* - возможность сотрудником при исполнении должностных обязанностей получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) должностным лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми должностное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

### **3. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов в школе.**

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

- а) работник школы берет деньги у участников образовательных отношений за оказание муниципальной услуги, которую он должен оказывать бесплатно в рамках выполнения муниципального задания;
- б) работник школы, оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные услуги после работы;
- в) работник школы небескорыстно использует возможности участников образовательных отношений;
- г) работник школы получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;
- д) работник школы рекламирует участникам образовательных отношений организации, оказывающие любые платные услуги;
- е) работник школы рекомендует участникам образовательных отношений физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
- ж) работник школы в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- з) работник школы принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений ДЮСШ с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- и) работник школы использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- к) иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

#### ***4. Круг лиц, попадающих под действие настоящего Положения.***

- 4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников школы вне зависимости от уровня занимаемой должности.
- 4.2. Обязанность соблюдать настоящее Положение закрепляется и для участников образовательных отношений школы, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

#### ***5. Основные принципы управления конфликтом интересов в школе.***

- 5.1. Основной задачей деятельности школы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
- 5.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в школе положены следующие принципы:
- А) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
  - Б) индивидуальное рассмотрение при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
  - В) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
  - Г) соблюдение баланса интересов школы и работника при урегулировании конфликта интересов;
  - Д) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) школой.

#### ***6. Порядок рассмотрения и урегулирования конфликта интересов в школе, определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов.***

- 6.1. Работник ДЮСШ, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, либо иное лицо, имеющее отношение к возникшему конфликту интересов, вправе обратиться с уведомлением (форма уведомления прилагается к настоящему Положению) к директору ДЮСШ (исполняющему обязанности директора) или к должностному лицу, ответственному по приказу директора за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (далее – ответственное лицо).
- 6.2. Ответственное лицо регистрирует обращение в журнале регистрации уведомлений о возникновении конфликта интересов.
- 6.3. При возникновении конфликта интересов в ДЮСШ по приказу директора создается Рабочая группа по урегулированию конфликта интересов и проверке фактов возникшей ситуации (далее – Рабочая группа), в состав которой входит:
- Председатель;
  - Должностные лица, ответственные за противодействие коррупции в школе;
  - Секретарь.

Должностные лица, ответственные за противодействие коррупции в школе, не включаются в состав Рабочей группы в случае если возникший конфликт интересов прямо или косвенно касается этих должностных лиц.

- 6.4. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально, по итогам рассмотрения ситуации выносятся письменное решение Рабочей группы.
- 6.5. Рабочая группа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 6.6. 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.
- 6.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Рабочей группой с целью оценки серьезности возникающих для школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 6.8. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников школы.
- 6.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов Рабочей группе следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.
- 6.10. Более жесткие меры Рабочей группе следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными.
- 6.11. 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.
- 6.12. По результатам рассмотрения поступившей информации Рабочая группа может прийти к следующим выводам:
  - Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.
  - Конфликт интересов имеет место, поэтому необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:
    - А) ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
    - Б) 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;
    - В) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников школы;
    - Г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
    - Д) перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
    - Е) отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы;
    - Ж) увольнение работника из школы по инициативе работника;
    - З) увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

## **7. Обязанности работников по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов.**

7.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников школы по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов:

- 7.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами школы - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
- 7.1.2. Нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами школы, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов.
- 7.1.3. Гарантировать, что их частные интересы, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения.
- 7.1.4. Избегать ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам школы, которые могут привести к конфликту интересов.
- 7.1.5. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **8. Перечень мероприятия по недопущению в школе конфликта интересов.**

- 8.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в школе реализуются следующие мероприятия:
  - 8.1.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников школы, учитывается мнение коллегиальных органов управления в учреждении.
  - 8.1.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники образовательных отношений.
  - 8.1.3. Обеспечивается информационная открытость школы в соответствии с требованиями действующего законодательства.
  - 8.1.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами школы.
  - 8.1.5. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников школы.
  - 8.1.6. В случае возникновения конфликта интересов работники школы незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной или устной форме директора ДЮСШ.
  - 8.1.7. Руководитель школы в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Рабочей группы.
  - 8.1.8. Решение Рабочей группы 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.
  - 8.1.9. Решение Рабочей группы при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

- 8.1.10. До принятия решения Рабочей группы 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.
- 8.1.11. Все работники школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 8.1.12. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника школы независимо от занимаемой должности.
- 8.1.13. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника школы к ответственности в случаях, установленных применимым правом.
- 8.1.14. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

Приложение № 1  
к Положению  
о выявлении и урегулировании  
конфликта интересов в МАУ ДО ДЮСШ «Кедр»

Директору МАУ ДО ДЮСШ  
«Кедр»  
Е.Г. Кузнецову

**Уведомление.**

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273 – ФЗ «О  
противодействии коррупции» я,

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность)

настоящим уведомляю о наличии личной заинтересованности и возможном  
возникновении конфликта интересов в решении следующего вопроса (принятия решения)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (описать в чем выражается личная заинтересованность)

\_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (подпись) (расшифровка)

Уведомление зарегистрировано в журнале регистрации  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (подпись ответственного лица)