



УПРАВЛЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТОМСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-
ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ЗИМНИХ ВИДОВ
СПОРТА ГОРОДА ТОМСКА»

Королева ул., д. 13, Томск, 634055,
ИНН 7018048486 / КПП 701701001 e-mail: dyssh.zvs@gmail.com

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУ ДО ДЮСШ зимних
видов спорта



 С.В.Понеделко

«16» 08 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ЗИМНИХ
ВИДОВ СПОРТА ГОРОДА ТОМСКА»

Содержание:

1. Цели и задачи антикоррупционной политики в МАУ ДО ДЮСШ ЗВС
 2. Используемые понятия и определения
 3. Основные принципы антикоррупционной деятельности учреждения
 4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под действие политики
 5. Должностные лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики
 6. Обязанности работников учреждения, связанные с предупреждением и противодействием коррупции
 7. Оценка коррупционных рисков
 8. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику учреждения
 9. Перечень реализуемых антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)
 10. Обучение работников по вопросам профилактики и противодействию коррупции
 11. Обмен деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
 12. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения
- Приложение № 1 «Карта коррупционных рисков и пути их предотвращения в МАУ ДО ДЮСШ ЗВС
- Приложение № 2 «Локальный акт о конфликте интересов педагогического работника МАУ ДО ДЮСШ ЗВС.

1. Цели и задачи антикоррупционной политики в МАУ ДО ДЮСШ ЗВС

Антикоррупционная политика МАУ ДО ДЮСШ ЗВС (далее Учреждение) представляет собой совокупность принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений.

Основным нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией в учреждении является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в редакции Федерального закона от 3 декабря 2012 года № 231-ФЗ), (далее — Федеральный закон № 273-ФЗ).

Нормативными актами, регулирующими антикоррупционную политику учреждения, являются также Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Устав МАУ ДО ДЮСШ ЗВС и другие локальные акты.

В соответствии со ст. 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции, принимаемые в учреждении, могут включать:

- 1) определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество учреждения с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы учреждения;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников учреждения;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

Антикоррупционная политика учреждения направлена на реализацию данных мер.

2. Используемые понятия и определения

Коррупция — злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства 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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного

самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

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);

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

Учреждение — унитарная некоммерческая организация, созданная собственником для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера.

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое, или физическое лицо, с которым учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконного оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо, если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя учреждения) и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником (представителем) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя учреждения) — заинтересованность работника (представителя), связанная с возможностью получения работником (представителем) при исполнении 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 антикоррупционной деятельности учреждения

Системы мер противодействия коррупции в учреждении основывается на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия политики учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению.

2. Принцип личного примера руководства

Ключевая роль руководства учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании системы предупреждения и противодействия коррупции.

3. Принцип вовлеченности работников

Информированность работников учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения учреждения, его руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности учреждения коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур

Применение в учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания

Неотвратимость наказания для работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства учреждения за реализацию антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

4. **Область применения политики и круг лиц, попадающих под действие политики**
Областью применения является деятельность учреждения. Антикоррупционные оговорки включаются в локальные акты учреждения.

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Политика распространяется и на лица, выполняющие для учреждения работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

4. **Должностные лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики**

В МАУ ДО ДЮСШ ЗВС ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является заместитель директора по общим вопросам.

Задачи, функции и полномочия в сфере противодействия коррупции определены его Должностной инструкцией.

Эти обязанности включают в частности:

- утверждение локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками учреждения;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами или иными лицами;
- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно - надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих

отчетных материалов Учредителю.

6. Обязанности работников учреждения, связанные с предупреждением и противодействием коррупции.

Обязанности работников учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех.

Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

- не принимать участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;
- незамедлительно информировать директора, администрацию учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений; незамедлительно информировать непосредственного руководителя о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами;
- сообщать непосредственно директору или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в учреждении разработан Локальный акт о конфликте интересов, который является Приложением к данному Положению.

7. Оценка коррупционных рисков

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе и оформляется Приложением к данному документу (карта коррупционных рисков).

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды учреждением.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

1. представить деятельность учреждения в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
2. выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено учреждением или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
- должности в учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения, участие каких должностных лиц учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

3. разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков учреждения» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

8. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику учреждения

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства Российской Федерации.

Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному локальному акту.

9. Перечень реализуемых антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников
	Разработка и внедрение локального акта о конфликте интересов

поведения и декларация намерений	Введение антикоррупционных положений в локальные нормативные акты
	Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью учреждения, стандартной антикоррупционной оговорки
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, от формальных и неформальных санкций
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
Обучение и информирование работников	Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
Оценка проводимой антикоррупционной работы и распространение антикоррупционных материалов	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

10. Обучение работников по вопросам профилактики и противодействию коррупции

Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:

- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности учреждения (прикладная);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

Возможны следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников учреждения с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

11. Обмен деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

Обмен деловыми подарками и знаками делового гостеприимства регламентируется Конституцией РФ, Федеральными законами от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и от 12.01.1996г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом профессиональной этики работников МАУ ДО ДЮСШ ЗВС и основывается на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства и исходит из того, что долговременные деловые отношения, основываются на доверии, взаимном уважении и успехе учреждения.

Работникам, представляющим интересы учреждения или действующим от его имени, необходимо не нарушать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании делового гостеприимства.

Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства:

1. Деловые подарки, деловое гостеприимство и представительские мероприятия должны рассматриваться работниками только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе ведения хозяйственной деятельности.

2. Подарки, которые сотрудники от имени МАУ ДО ДЮСШ ЗВС могут передавать другим лицам или принимать от имени МАУ ДО ДЮСШ ЗВС в связи со своей трудовой деятельностью, а также расходы на деловое гостеприимство должны соответствовать следующим критериям:

а) быть прямо связаны с уставными целями деятельности учреждения либо с памятливыми датами, юбилеями, общенациональными праздниками и т.п.;

б) быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;

в) не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или принятие определенных решений, либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

г) не создавать репутационного риска для учреждения, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о совершенных подарках и понесенных представительских расходах;

д) не противоречить принципам и требованиям антикоррупционной политики учреждения, Кодекса профессиональной этики работников МАУ ДО ДЮСШ ЗВС и другим внутренним документам учреждения, действующему законодательству и общепринятым нормам морали и нравственности.

3. Подарки, в том числе в виде оказания услуг, знаков особого внимания не должны ставить принимающую сторону в зависимое положение, приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя или оказывать влияние на объективность его деловых суждений и решений.

4. Не допускается передавать или принимать подарки от имени учреждения, его работников и представителей в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты, а также в форме акций, опционов или ликвидных ценных бумаг.

5. Не допускается принимать подарки в ходе проведения торгов и во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов).

6. Работникам учреждения не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от контрагентов или третьих лиц в качестве благодарности за совершенную услугу или дельный совет.

Работник учреждения, которому при выполнении должностных обязанностей предлагаются подарки или иное вознаграждение как в прямом, так и в косвенном виде, которые способны повлиять на принимаемые и /или принимаемые решения или оказать влияние на его действия (бездействия), должен:

Приложение № 1

к «Положению по антикоррупционной политике МАУ ДО ДЮСШ ЗВС

Карта коррупционных рисков и пути их предотвращения в МАУ ДО ДЮСШ ЗВС

Карта коррупционных рисков и пути их предотвращения в МАУ ДО ДЮСШ ЗВС

Коррупционные риски	Комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных исков
Контроль приема и отчисления детей в МАУ ДО ДЮСШ ЗВС, в соответствии с нормативными документами	Обеспечение открытости информации на стендах, сайте учреждения
Контроль организации приема пожертвований от граждан и сторонних организаций	Публичный отчет с включением вопросов по антикоррупции
Осуществление контроля финансово - хозяйственной деятельности	Ревизионный контроль со стороны Учредителя.
Использование средств на оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда	Создание комиссии в учреждении по распределению стимулирующего фонда работникам учреждения. Согласование с профсоюзным комитетом
Усиление контроля за недопущением фактов неправомерного взимания денежных средств с родителей, законных представителей	Проведение мониторинга (анкетирования) среди родителей
Предоставление сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера директором МАУ ДО ДЮСШ ЗВС	Ежегодно до 01апреля представление сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера директором МАУ ДО ДЮСШ ЗВС
Работа с обращениями родителей (законных представителей), прием родителей в дни приема по личным вопросам, проверка жалоб, письменных обращений, подготовка письменных ответов на заявления и обращения	Проведение мониторинга (анкетирования) среди родителей с целью определения степени их удовлетворенности работой учреждения, качеством предоставляемых услуг

родителей (законных представителей)	
Организация работы по формированию нетерпимого отношения к проявлениям коррупции	Тематические собрания и семинары для сотрудников
Информирование общественности через сайт о проводимых мероприятиях по антикоррупционному образованию, просвещению и пропаганде	наличие рубрики на сайте
Расписание и режим работы	Составление расписания в соответствии с нормами СанПин
Платные услуги	Оформление договоров с лицами, желающими получить платные услуги
Анализ исполнения Плана мероприятий по противодействию коррупции в МАУ ДО ДЮСШ ЗВС	Обсуждение вопросов антикоррупционной политики 1 раз в год на собрании трудового коллектива

Приложение № 2

к «Положению по антикоррупционной политике МАУ ДО ДЮСШ ЗВС

Локальный акт о конфликте интересов педагогического работника

МАУ ДО ДЮСШ ЗВС

**Локальный акт о конфликте интересов педагогического работника
МАУ ДО ДЮСШ ЗВС**

Настоящий нормативный документ разработан на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33; глава 5 статьи 47,48).

Локальный акт о конфликте интересов педагогического работника (далее локальный акт о конфликте интересов) — это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Цель:

- оптимизация взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений;
- профилактика конфликта интересов педагогического работника, при котором у него при осуществлении профессиональной деятельности может возникнуть 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 учащегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся.

Принципы, положенные в основу по управлению конфликтом интересов в учреждении:

- 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 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 учреждением.

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник может

оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- педагог ведет платные занятия (консультации) вместо нормируемой нагрузки;
- педагог получает подарки и услуги;
- педагог получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) учащихся, которых он обучает;
- педагог небескорыстно использует возможности родителей учащихся при записи их на занятия;
- педагог предпринимает действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;

Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам учреждения необходимо следовать «Кодексу профессиональной этики работников МАУ ДО ДЮСШ ЗВС. Педагогический работник учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в письменной форме в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МАУ ДО ДЮСШ ЗВС, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (до возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- способствовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

В учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- полное раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Заполняемая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих рисков и выбора наиболее эффективной формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге

той работы уполномоченное должностное лицо 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.

Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место. Для его разрешения может использовать различные способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждениях и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
- 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. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов 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.

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются заместитель директора по общим вопросам, в его отсутствие – директор учреждения. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

Всего прошито и пронумеровано
16 (шестнадцать) листов



Директор

С.В. Понеделко