

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Ставропольского края "Спортивная школа олимпийского резерва по лёгкой
атлетике"

Приложение № 25
к приказу №113-ОД от 31.08.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ ДО СК
"СШОР по лёгкой атлетике"
 Н.Г. Лобойко
"31" августа 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О конфликте интересов педагогических работников
государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Ставропольского края
"Спортивная школа олимпийского резерва по лёгкой атлетике»

Принято на общем собрании
трудового коллектива
ГБУ ДО СК "СШОР по лёгкой атлетике"

Протокол № 3 от 31.08.2023 года

г. Ставрополь, 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края, регулирующими вопросы противодействия коррупции и предотвращения конфликта интересов.

1.2. Целью настоящего Положения является предотвращение, выявление и урегулирование конфликта интересов, который может возникнуть у педагогических работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ставропольского края «Спортивная школа олимпийского резерва по лёгкой атлетике» (далее – Учреждение) в связи с исполнением ими своих должностных обязанностей, и который может привести к ущемлению прав и законных интересов обучающихся, их родителей (законных представителей), третьих лиц, а также к подрыву доверия к Учреждению.

1.3. Настоящее Положение обязательно для ознакомления и исполнения всеми педагогическими работниками Учреждения.

2. Основные понятия

2.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность педагогического работника влияет или может повлиять на объективное, добросовестное и надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

2.2. Личная заинтересованность – возможность педагогического работника получить при исполнении должностных обязанностей материальную выгоду, иные блага, услуги или преимущества для себя или связанных с ним лиц (близких родственников, а также лиц, с которыми у педагогического работника установлены иные личные отношения).

2.3. Связанные с ним лица – близкие родственники (дети, родители, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки), супруги, а также иные лица, в отношении которых педагогический работник является или может являться покровителем, либо которые могут оказывать на него иное влияние.

2.4. Педагогические работники – лица, указанные в части 1 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», занимающие должности, непосредственно связанные с осуществлением образовательного процесса, а также их администрация, осуществляющая управленческие функции в отношении образовательного процесса.

3. Случаи возникновения конфликта интересов у педагогических работников

3.1. Конфликт интересов может возникнуть в следующих ситуациях (не исчерпывающий перечень):

а) Применение мер поощрения и взыскания:

****** когда личная заинтересованность педагогического работника может повлиять на объективность при принятии решений о поощрении или наложении взыскания на обучающегося. Например, если педагогический работник имеет личную заинтересованность в отношении какого-либо обучающегося (например, является дальним родственником, другом семьи), это может повлиять на его решения при оценке успеваемости, участии в соревнованиях, или при применении дисциплинарных мер.

б) Распределение обучающихся по группам, секциям:

****** если педагогический работник, имея личную заинтересованность в отношении определенных обучающихся (например, рекомендация для участия в престижных соревнованиях, или напротив, ограничение доступа к занятиям), влияет на процесс распределения.

в) Рекомендации по дополнительным занятиям, услугам:

****** когда педагогический работник рекомендует обучающимся или их родителям (законным представителям) дополнительные занятия, репетиторство, приобретение инвентаря или услуг, которые могут принести личную выгоду ему самому или связанным с ним лицам.

г) Участие в аттестации, конкурсах:

****** если личная заинтересованность педагогического работника может повлиять на объективность при проведении аттестации обучающихся, при подведении итогов конкурсов, соревнований, олимпиад, где ему поручено быть членом комиссии или принимать решение.

д) Прием на работу (стажировку) обучающихся:

****** в случае если Учреждение предусматривает практическую подготовку или стажировку обучающихся, конфликт интересов может возникнуть, если педагогический работник имеет личную заинтересованность в трудоустройстве (или отказе в трудоустройстве) определенных обучающихся в организации, с которыми он связан.

е) Осведомительство и сбор информации:

****** если педагогический работник использует свое положение для сбора информации, которая может быть использована в личных целях или в ущерб другим лицам.

ж) Получение подарков и услуг:

****** получение подарков, услуг, материальной помощи от обучающихся, их родителей (законных представителей) или третьих лиц, если это может повлиять на исполнение должностных обязанностей. (В соответствии со статьей 575 Гражданского кодекса РФ, подарки стоимостью свыше

установленной законом суммы (в настоящее время 3000 рублей) от имени юридических лиц с целью, связанной с исполнением должностных обязанностей, не допускаются).

4. Обязанности педагогических работников при наличии конфликта интересов

4.1. Педагогический работник, осознающий или предполагающий возможность возникновения у него конфликта интересов, обязан незамедлительно уведомить об этом своего непосредственного руководителя (или лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, в зависимости от внутренней структуры) в письменной форме.

4.2. Уведомление должно содержать:

- а) фамилию, имя, отчество, должность педагогического работника;
- б) описание ситуации, в которой возникает или может возникнуть конфликт интересов;
- в) предполагаемую или действительную личную заинтересованность;
- г) предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (если такие предложения имеются).

4.3. Педагогический работник не вправе совершать действия, которые могут вызвать конфликт интересов, или способствовать возникновению такого конфликта.

4.4. Если конфликт интересов уже возник, педагогический работник обязан принять меры по его предотвращению или урегулированию, добровольно отстраниться от принятия решений или участия в действиях, связанных с конфликтом интересов.

5. Уведомление и рассмотрение уведомлений о конфликте интересов

5.1. Уведомления о конфликте интересов рассматриваются руководителем Учреждения или назначенным им должностным лицом (комиссией) в срок, не превышающий 10 рабочих дней со дня получения уведомления.

5.2. По результатам рассмотрения уведомления принимается решение о:

- а) признании наличия или отсутствия конфликта интересов;
- б) разработке мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5.3. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов могут включать:

- а) Добровольное отстранение педагогического работника от участия в решении вопросов, связанных с конфликтом интересов;

- б) Ограничение доступа к информации, связанной с конфликтом интересов;
- в) Перевод педагогического работника на другую должность, исключающую возникновение конфликта интересов;
- г) Отказ от выгоды или отдача такой выгоды Учреждению или в доход государства;
- д) Внешнее управление имуществом или иными активами, являющимися объектом конфликта интересов;
- е) Непринятие решения по вопросам, связанным с конфликтом интересов.

5.4. Все решения, принимаемые по результатам рассмотрения уведомлений о конфликте интересов, оформляются в письменной форме и доводятся до сведения педагогического работника.

6. Ответственность за нарушение Положения

6.1. Невыполнение педагогическим работником обязанностей, предусмотренных настоящим Положением, а также принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, в котором он оказался замешан, может являться основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Помимо дисциплинарной ответственности, виновные лица могут быть привлечены к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Учреждения и доводится до сведения всех педагогических работников под роспись.

7.2. Изменения и дополнения в Положение вносятся в установленном порядке.

7.3. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.