

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

Приложение № 27
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.

КОДЕКС
этики и служебного поведения педагогического работника по
предотвращению конфликта интересов
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. Настоящий Кодекс этики и служебного поведения педагогического работника по предотвращению конфликта интересов (далее – Кодекс) является сводом основных принципов, норм и правил профессионального поведения педагогических работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ставропольского края «Спортивная школа олимпийского резерва по лёгкой атлетике» (далее – Учреждение), направленных на предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

1.2. Кодекс разработан в соответствии с:

- * Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: (особенно статьи 47 – «Права педагогических работников, их гарантии и ограничения», 48 – «Обязанности и ответственность педагогических работников», 51 – «Общие требования к организации оказания услуг в сфере образования», 60 – «Общие требования к организации осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам»);

- * Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»: (определяет понятие, стороны и меры по противодействию коррупции, включая регулирование конфликта интересов);

- * Уставом Учреждения и иными локальными нормативными актами Учреждения.

1.3. Настоящий Кодекс направлен на:

- * формирование у педагогических работников понимания недопустимости ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов;

- * создание основы для предотвращения и урегулирования таких ситуаций;

- * повышение доверия обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, коллег и общества в целом к педагогическим работникам и Учреждению.

1.4. Для целей настоящего Кодекса используются следующие основные понятия:

- * Конфликт интересов: Ситуация, при которой личная заинтересованность педагогического работника влияет или может повлиять на объективное, беспристрастное исполнение им своих должностных (служебных) обязанностей, а также на принятие им решений, или создает предпосылки для нанесения ущерба правам и законным интересам, интересам Учреждения.

- * Личная заинтересованность: Возможность педагогического работника получить при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходы (материальные или нематериальные выгоды) в виде денежных средств, иного имущества, услуг, нематериальных активов,

преимуществ, льгот, уважения, почестей, признания или иных выгод как для себя лично, так и для связанных с ним лиц (супруг, супруга, родители, дети, братья, сестры, а также близкие родственники или иные лица, с которыми педагогический работник связан личными, имущественными или иными близкими отношениями).

* Педагогический работник: Лицо, занимающее должность, связанную с осуществлением образовательной деятельности, в том числе в Учреждении.

2. Основные принципы предотвращения конфликта интересов

2.1. Принцип законности: Педагогический работник обязан соблюдать требования действующего законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов, Устава и локальных актов Учреждения.

2.2. Принцип объективности и беспристрастности: При исполнении своих должностных обязанностей педагогический работник должен действовать объективно, беспристрастно, не допуская влияния личной заинтересованности на принимаемые решения.

2.3. Принцип прозрачности: Деятельность педагогического работника, связанная с принятием решений, должна быть прозрачной, а информация о возможной личной заинтересованности – своевременно раскрываться.

2.4. Принцип предотвращения: Основной акцент делается на предотвращение возникновения ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов.

2.5. Принцип подотчетности: Педагогический работник несет ответственность за свои действия (бездействие) и их последствия, включая последствия, связанные с конфликтом интересов.

3. Обязанности педагогического работника по предотвращению конфликта интересов

3.1. Педагогический работник обязан:

а) Избегать ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов. Знать и понимать, какие действия или решения могут привести к конфликту интересов, и принимать меры для их предотвращения.

б) Незамедлительно сообщать своему непосредственному руководителю (директору Учреждения или иному лицу, определяемому руководителем) о возникновении у него личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов. Сообщение должно быть письменным и содержать информацию о характере личной заинтересованности и возможных последствиях для исполнения должностных обязанностей.

в) Принимать меры к урегулированию возникшего конфликта интересов. В случае если возникновение конфликта интересов невозможно предотвратить, педагогический работник обязан предпринять все возможные меры для его урегулирования, минимизации его последствий и

предотвращения нанесения ущерба интересам Учреждения, обучающихся и других участников образовательных отношений.

г) Не использовать свое служебное положение для получения личной выгоды или выгоды для связанных с ним лиц. Это включает в себя: * Не допускать продвижения по службе, получения поощрений или иных преимуществ для себя или связанных с ним лиц на основании личной заинтересованности, а не объективных заслуг и результатов.

* Не предоставлять необоснованные преференции своим близким родственникам или иным лицам, связанным с ним близкими отношениями, при организации и проведении мероприятий, оценке результатов, аттестации и других формах взаимодействия.

* Не принимать подарки, не получать услуги или иные выгоды, которые могут свидетельствовать о наличии личной заинтересованности или оказать влияние на исполнение должностных обязанностей, за исключением подарков, полученных в связи с исполнением должностных обязанностей в соответствии с федеральным законодательством (например, подарок в связи с юбилейной датой, который подлежит передаче в установленном порядке).

д) Соблюдать конфиденциальность информации. Не разглашать конфиденциальную информацию, полученную в связи с исполнением своих должностных обязанностей, которая может быть использована в личных целях.

е) Не участвовать в принятии решений, касающихся взаимоотношений с третьими лицами, если имеется личная заинтересованность. Если педагогический работник имеет личную заинтересованность в решении, которое должно приниматься в Учреждении, он обязан заявить об этом и не принимать участия в обсуждении и голосовании по данному вопросу.

4. Ситуации, в которых может возникнуть конфликт интересов (примеры)

4.1. Отношения с обучающимися и их родителями (законными представителями):

* Предоставление необъективной оценки знаний, умений и навыков обучающегося, если это связано с родственными, дружескими или иными личными отношениями с его семьей.

* Организация дополнительных платных занятий или репетиторства для обучающихся, которых он ведет в рамках своих основных обязанностей, без согласия администрации и с целью получения дополнительной выгоды, ущемляя интересы других обучающихся. * Принятие подарков или иных щедростей от родителей (законных представителей) в обмен на получение их детьми преимуществ в образовательном процессе.

* Участие в принятии решений, касающихся зачисления, перевода, отчисления обучающихся, если родители (законные представители) являются его близкими родственниками или имеют иные близкие отношения.

4.2. Отношения с коллегами и руководством:

- * Участие в обсуждении и принятии кадровых решений, касающихся трудоустройства, аттестации, поощрения или наказания родственников или близких знакомых.

- * Использование служебного положения для необоснованного продвижения по карьерной лестнице своих близких.

4.3. Финансовые и имущественные вопросы:

- * Участие в принятии решений о закупке товаров, услуг или оборудования, если поставщиками или подрядчиками являются юридические лица, учредителями, участниками или руководителями которых являются связанные с ним лица.

- * Использование служебного положения для получения каких-либо имущественных выгод (аренда помещений, использование транспорта и т.д.) для себя или связанных с ним лиц.

5. Порядок действий при возникновении конфликта интересов

5.1. Любой педагогический работник Учреждения, в случае обнаружения у себя либо у коллеги ситуации, которая может являться конфликтом интересов, обязан действовать в соответствии с настоящим Кодексом и другими локальными актами Учреждения, а также:

а) При возникновении личной заинтересованности, которая может привести к конфликту:

- * Немедленно уведомить об этом своего непосредственного руководителя (директора Учреждения).

- * Предоставить письменное объяснение обстоятельств, подтверждающих наличие личной заинтересованности.

- * По согласованию с руководителем предпринять меры для предотвращения или урегулирования конфликта интересов (например, отказаться от участия в принятии решения, передать полномочия другому лицу, обратиться за разъяснениями).

б) При уведомлении о возможном конфликте интересов у коллеги:

- * Проинформировать непосредственного руководителя (или директора Учреждения) в установленном порядке.

5.2. Директор Учреждения (или уполномоченное им лицо) обязан:

а) Рассмотреть сообщение о возможном конфликте интересов.

б) При необходимости провести проверку изложенных фактов.

в) Принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (разъяснение, вынесение предписания, изменение круга обязанностей, решение о привлечении к ответственности, если это предусмотрено законодательством и локальными актами).

г) Обеспечить конфиденциальность поступившей информации.

6. Ответственность за нарушение Кодекса

6.1. Нарушение педагогическим работником положений настоящего Кодекса, а также законодательства Российской Федерации, регулирующего вопросы конфликта интересов, может повлечь за собой дисциплинарную ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Учреждения и локальными нормативными актами, вплоть до увольнения.

6.2. Педагогические работники, виновные в нарушении настоящего Кодекса, несут ответственность в установленном законом порядке.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящий Кодекс является обязательным для всех педагогических работников Учреждения.

7.2. Каждый педагогический работник Учреждения должен быть ознакомлен с настоящим Кодексом под роспись.

7.3. Настоящий Кодекс может быть изменен и дополнен в установленном порядке.

7.4. Вопросы, не урегулированные настоящим Кодексом, решаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Учреждения и иными локальными нормативными актами.