

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ИНТИНСКАЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»**

**П Р И К А З**

« 02 » декабря 2016 г.

№ 195/4

«О создании комиссии по этике и служебному поведению, урегулированию конфликта интересов»

В соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях реализации пункта 1.4. «Организация разработки соответствующих проектов правовых актов в целях противодействия коррупции в организациях, созданных в целях выполнения задач, поставленных перед органами исполнительной власти Республики Коми, органами местного самоуправления в Республике Коми» перечня мероприятий региональной программы «Противодействие коррупции в Республике Коми (2014-2016 годы)», утвержденной Постановлением Правительства Республики Коми от 29.07.2014 года № 308, письма комитета по законодательству и местному самоуправлению Администрации МОГО «Инта» от 20.10.2015 г. № 2885, в целях повышения эффективности работы по урегулированию конфликта интересов,

**П Р И К А З Ы В А Ю :**

1. Утвердить Кодекс этики и служебного (антикоррупционного) поведения сотрудников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Интинская детско-юношеская спортивная школа» (Приложение 1).
2. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Интинская детско-юношеская спортивная школа» (Приложение 2).
3. Создать комиссию по этике и служебному поведению, урегулированию конфликта интересов в следующем составе:

Председатель комиссии: Труфанова Лариса Ивановна – заведующий структурным подразделением муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Интинская детско-юношеская спортивная школа»

Секретарь: Горбунова Марина Викторовна – главный механик муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Интинская детско-юношеская спортивная школа»

Члены комиссии: Шапоренко Инна Васильевна – заместитель директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Интинская детско-юношеская спортивная школа»

Петренко Елена Сергеевна – инструктор-методист муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Интинская детско-юношеская спортивная школа»

4. Комиссии в своей деятельности руководствоваться Кодексом этики и служебного (антикоррупционного) поведения сотрудников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Интинская детско-юношеская спортивная школа».

5. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор МБУДО  
«Интинская ДЮСШ»



И.В.Артеева



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБУДО  
«Интинская ДЮСШ»

И.В.Артеева

Приказ № 95/от « 02 » 12 2016г.

**Кодекс этики  
и служебного (антикоррупционного) поведения работников  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Интинская детско-юношеская спортивная школа»**

**1. Предмет и сфера действия Кодекса.**

1.1. Данный кодекс – документ, разработанный с целью создания профессиональной культуры в МБУДО «Интинская ДЮСШ» (далее – Учреждение), улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри Учреждения, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам Учреждения. Кодекс – это свод основных морально – этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию учреждения, поддерживая его авторитет и традиции.

1.3. Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции», и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.4. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, и сотрудников Учреждения, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Учреждения.

1.5. Учреждение обязано создать, необходимые условия для полной реализации положений Кодекса. Гражданин (далее - сотрудник), поступающий на работу в Учреждение знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.

1.6. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе, как отдельных сотрудников, так и иных служб (Педагогического Совета, Совета трудового коллектива и Администрации Учреждения).

1.7. Кодекс является документом открытым для ознакомления всех сотрудников Учреждения, в том числе участников учебно-воспитательного процесса обучающихся, родителей (законных представителей или лиц их заменяющих). Содержание Кодекса доводится до сотрудников на общем собрании коллектива, родителей на родительских собраниях.

1.8. Нормами Кодекса руководствуются все сотрудники Учреждения без исключения.

1.9. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от сотрудника поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.10. Знание и соблюдение основных положений Кодекса дает право сотрудникам на уважение, доверие и поддержку в служебной и повседневной деятельности со стороны коллег, граждан и общества в целом.

1.11. Сотрудник должен понимать, что нарушение норм Кодекса несовместимо с дальнейшей служебной деятельностью в Учреждении.

1.12. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между всеми участниками образовательного процесса, а также работниками Учреждения и общественности;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;

- поддерживают качество профессиональной деятельности работников Учреждения и честь их профессии;
- создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

## 2. Цель Кодекса

2.1. Цель Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника образовательного учреждения. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудником своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2.2. Кодекс:

- служит основой для формирования должностной морали в сфере образования, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;
- выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников образовательного учреждения, их самоконтроля;
- способствует тому, чтобы сотрудник сам управлял своим поведением;
- способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

2.3. Знание и соблюдение сотрудником Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов.

## 3. Основные принципы служебного поведения сотрудников учреждения

3.1. Источники, принципы и нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и Конвенции о правах ребенка.

3.2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

3.3. Основные принципы служебного поведения сотрудников учреждения представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

3.4. Сотрудники учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;
- исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников учреждения;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику учреждения;
- исключать действия, связанные с влиянием каких – либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- уведомлять директора учреждения, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику учреждения каких – либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником учреждения должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету учреждения;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;
- соблюдать установленные в учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе учреждения, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

#### **4. Соблюдение законности**

4.1. Сотрудник учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты учреждения.

4.2. Сотрудник учреждения в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

4.3. Сотрудник учреждения обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

4.4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений. Для этого создается «Комиссия по этике» в функциональные обязанности, которой входит прием вопросов работников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

#### **5. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников учреждения**

5.1. Сотрудник учреждения при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.2. Сотруднику учреждения запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

5.3. Сотрудники учреждения должны уважительно и доброжелательно общаться с обучающимися и родителями (законными представителями или лицам их заменяющих) обучающихся.

5.4. Сотрудники учреждения не имеют права побуждать родителей (законных представителей или лиц их заменяющих) организовывать для сотрудников учреждения угощения, поздравления и дарение подарков.

5.5. Отношения сотрудников учреждения и родителей (законных представителей или лиц их заменяющих) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений обучающихся.

5.6. На отношения сотрудников учреждения с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями или лицами их заменяющих) учреждению.

#### **6. Обращение со служебной информацией**

6.1. Сотрудник учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Сотрудник учреждения обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

6.3. Сотрудник учреждения имеет право пользоваться различными источниками информации.

6.4. При отборе и передаче информации воспитанникам сотрудник учреждения должен соблюдать принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

6.5. Сотрудник учреждения имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере образования, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

6.6. Сотрудник учреждения не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

## **7. Этика поведения сотрудников учреждения, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам учреждения**

7.1. Сотрудник учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

7.2. Сотрудники учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
- принимать меры по предупреждению коррупции;
- не допускать случаев принуждения сотрудников учреждения к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

7.3. Сотрудник учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

7.4. Сотрудник учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам учреждения, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

7.5. Если сотрудник учреждения является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

7.6. Сотрудник учреждения не может представлять свое учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить директору учреждения и лицам, рассматривающим данное дело.

## **8. Служебное общение**

8.1. В общении сотрудникам учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями, в которых говорится о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

8.2. В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны сотрудника учреждения недопустимы:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального,

имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомερных, незаслуженных обвинений;
- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

8.3. Сотрудники учреждения должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с детьми, родителями (законными представителями или лицами их заменяющих), общественностью и коллегами.

8.4. Сотрудник учреждения сам выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, родителями (законными представителями или лицами их заменяющих), основанный на взаимном уважении.

8.5. В первую очередь, сотрудник учреждения должен быть требователен к себе. Требовательность сотрудника учреждения по отношению к обучающимся позитивна, является стержнем профессиональной педагогической этики и основой его саморазвития. Сотрудник учреждения никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

8.6. Сотрудник учреждения должен выбирать такие методы работы, которые поощряют в его воспитанниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.

8.7. При оценке поведения и достижений своих воспитанников сотрудник учреждения должен стремиться укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию воспитания и обучения.

8.8. Сотрудник учреждения должен быть беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим воспитанникам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, сотрудник учреждения должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

8.9. Сотрудник учреждения должен постоянно заботиться и работать над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

8.10. Сотрудник учреждения не должен злоупотреблять своим служебным положением. Он не может использовать родителей обучающихся (законных представителей или лиц их заменяющих), требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.

8.11. Сотрудник учреждения должен терпимо относиться к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет право навязывать обучающимся и их родителям (законным представителям или лицам их заменяющих) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

8.12. Общение между сотрудниками учреждения:

8.12.1. Взаимоотношения между сотрудниками учреждения должны основываться на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Сотрудник учреждения должен защищать не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не должен принижать своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.

8.12.2. Сотрудник учреждения как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

8.12.3. Сотрудники учреждения должны избегать необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они должны стремиться к их конструктивному решению. Если же сотрудники учреждения не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

8.12.4. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама учреждения.

8.12.5. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не реагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике, без согласования с руководителем.

8.12.6. Сотрудники учреждения не должны прикрывать ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению прикритых ошибок, проступков и т.д.

#### 8.13. Взаимоотношения с администрацией:

8.13.1. Учреждение базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений сотрудника учреждения как основного субъекта деятельности учреждения.

8.13.2. В учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор учреждения, заместители директора и Комиссия по этике.

8.13.3. Администрация учреждения терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы сотрудников учреждения, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми сотрудниками учреждения своего мнения и защите своих убеждений.

8.13.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать сотрудников учреждения за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из сотрудников учреждения основываются на принципе равноправия.

8.13.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни сотрудника учреждения, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

8.13.6. Оценки и решения должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах сотрудника учреждения.

8.13.7. Сотрудники учреждения имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы учреждения. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может повлиять на карьеру сотрудника учреждения и на качество его труда. Важные решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

8.13.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в коллективе мешают учреждению выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва «экстренного совета», на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного сотрудника от занимаемой должности. За директором учреждения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) совету и директору о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии. Директор, вне зависимости от решения совета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

8.13.9. Сотрудники учреждения должны уважительно относиться к администрации, соблюдать субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаться его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по этике.

8.13.10. В случае выявления преступной деятельности сотрудника(ов) учреждения и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики директор учреждения должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

## 9. Личность педагога

9.1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей

9.2. Педагог должен быть требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание

9.3. Для педагога необходимо постоянное самообразование. Он должен заниматься своим образованием, повышению квалификации и поиском наилучших методов работы.

9.4. Авторитет, честь, репутация:

9.4.1. Своим поведением педагог должен поддерживать и защищать исторически сложившуюся профессиональную честь.

9.4.2. В общении с обучающимися, родителями (законными представителями или лицами их заменяющих), коллегами и во всех остальных случаях педагог должен быть уважителен, вежлив и корректен, должен знать и соблюдать нормы этики.

9.4.3. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих воспитанниках.

9.4.4. Педагог должен показывать положительный пример. Он должен избегать морализаторства, не спешить осуждать и не требовать от других того, что сам соблюдать не в силах.

9.4.5. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни, не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с воспитанниками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

9.4.6. Педагог должен дорожить своей репутацией.

9.4.7. Педагог не должен разглашать высказанное обучающимися мнение о своих родителях (законных представителях или лиц их заменяющих), а также мнение родителей (законных представителей или лиц их заменяющих) об обучающихся. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласием лица доверившего педагогу упомянутое мнение.

9.4.8. Внешний вид сотрудник учреждения при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к образовательным учреждениям. Соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

## 10. Основные нормы

10.1. За нарушение положений Кодекса сотрудник учреждения несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение сотрудником норм кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

10.2. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы.

10.3. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие обучающихся.

10.4. Сотрудник учреждения несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

10.5. Учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

10.6. Сотрудник учреждения обязан строго соблюдать законодательство Российской Федерации. (С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача).

10.7. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.





Приложение 2

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУДО  
«Интинская ДЮСШ»

*И.В. Артева*  
И.В. Артева  
Приказ № 195/ от «02» 12 2016 г.

**Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Интинская детско-юношеская спортивная школа»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников учреждения (далее – Положение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения).

1.2. Положение о конфликте интересов работников учреждения - это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указом Президента Российской Федерации от 11 апреля 2014 года № 226 «О национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы»;
- Закона от 18 сентября 2008 года № 82-РЗ «О противодействии коррупции в Республике Коми»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации.

**2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

**3. Основные понятия**

3.1. *Участники образовательных отношений* - учащиеся, родители (законные представители) учащихся, посетители учреждения, работники сферы образования.

3.2. *Конфликт интересов работника сферы образования* - 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 получателя образовательной услуги, родителей (законных представителей) несовершеннолетних воспитанников.

3.3. *Под личной заинтересованностью работника сферы образования*, 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.

**4. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении**

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 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 (предотвращен) учреждением.

## **5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника сферы образования**

5.1. В Учреждении выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

5.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов работника сферы образования, относятся следующие:

- работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников воспитательных отношений;
- получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников учреждения.

5.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов работника сферы образования, относятся следующие:

- участие работника в наборе (приёме) воспитанников;
- сбор финансовых средств на нужды учреждения, в том числе для участия в мероприятиях, на поездки;
- участие работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

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

6.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника в учреждении, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности:

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с Советом Учреждения, предусмотренным уставом Учреждения;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учащихся и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных Советом работников учреждения.

6.2. Работники учреждения обязаны соблюдать установленные п. 6.1. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

## **7. Порядок раскрытия конфликта интересов работников Учреждения**

7.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

7.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

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

7.3. 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.

7.4. Учреждение 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.

## **8. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников сферы образования при осуществлении ими профессиональной деятельности**

8.1. Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников воспитательных отношений.

8.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права получателей услуг и работников учреждения, учитывается мнение Совета работников учреждения;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники отношений;
- обеспечивается информационная открытость учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами учреждения;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством предоставления услуг;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях учащихся;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

8.3. Работники учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника учреждения или его 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 работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

8.5. 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.

8.6. 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.

8.7. С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.8. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя учреждения. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

8.9. Руководитель учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Совета учреждения.

8.10. Решение Совета учреждения по вопросу урегулирования конфликта интересов работников, является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

8.11. Решение Совета учреждения по вопросу урегулирования конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.12. До принятия решения Совета учреждения по вопросу урегулирования конфликта интересов работников руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для работников.

8.13. Руководитель учреждения, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

## **9. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

9.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

## **10. Ответственность**

10.1. Ответственным лицом в учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель учреждения.

10.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников:

- утверждает Положение о конфликте интересов в Учреждении;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;
- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на Совете учреждения по вопросу урегулирования конфликта интересов работников;
- организует контроль за состоянием работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

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