



## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБУ «Спортивная школа» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 04.12.2007 № 329 - ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников МБУ «Спортивная школа» (далее – Школы) с другими участниками профилактики конфликта интересов при котором 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 спортсменов, родителей (законных представителей) несовершеннолетних спортсменов.

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

- тренер ведет занятия и платные занятия у одних и тех же спортсменов;
- тренер «обменивается» с коллегами слабоуспевающими спортсменами для проведения с ними дополнительных занятий на платной основе;
- тренер осуществляет платные занятия во время планового тренировочного процесса;
- тренер получает подарки и услуги;
- тренер собирает деньги на нужды группы, учреждения;
- тренер получает небезвыгодные предложения от родителей спортсменов, которых он обучает;
- тренер небескорыстно использует возможности родителей спортсменов;
- тренер нарушает установленные в спортивной школе запреты и т.д.

1.4. Положение Школы разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Школы, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Школы.

1.5. Положение Школы - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников спортивной школы в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

## II. Основные понятия.

1. *Участники отношений* – спортсмены, родители спортсменов или их законные представители, работники и их представители, осуществляющие деятельность по реализации программ спортивной подготовки.

2. *Конфликт интересов работника* - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная

заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также спортсменов, родителей спортсменов или их законных представителей.

3. Под *личной заинтересованностью работника*, 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. Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо 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.

### **III. Круг лиц, попадающий под действие положения.**

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Школы вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

### **IV. Основные принципы управления конфликтом интересов в Школе.**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Школе положены следующие принципы:

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4. Соблюдение баланса интересов спортивной школы и работника при урегулировании конфликта интересов;

5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Школой.

## **V. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Школе.**

1. Работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по противодействию коррупции (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

Решение Комиссии является обязательным для всех участников отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

2. Комиссия 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 Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Школа 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.

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.

4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Школы. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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 Школы.

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

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

- добровольный отказ работников Школы или их отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников Школы;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;
- увольнение работника из Школы по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности Школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6. Для предотвращения конфликта интересов работников Школы необходимо следовать «Модельному кодексу профессиональной этики работников МБУ «Спортивная школа».

## **VI. Ограничения, налагаемые на работников Школы при осуществлении ими профессиональной деятельности.**

На работников Школы при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

1. Запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же спортсменов;
2. Запрет на дополнительные платные занятия со спортсменами, которых он обучает в Школе;
3. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих спортсменов за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Школы;
4. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) спортсменов и иных участников отношений;
5. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) спортсменов за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Школы.

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

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

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Школы - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **VIII . Ответственность работников Школы.**

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Школе реализуются следующие мероприятия:

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права спортсменов и работников Школы, учитывать мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники отношений;
3. Обеспечивается информационная открытость Школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;
4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Школы;
5. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях спортсменов;
6. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;
7. В случае возникновения конфликта интересов работники Школы незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора Школы;
8. Директор Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии Школы;
9. Решение Комиссии Школы является обязательным для всех участников трудовых отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;
10. Решение Комиссии Школы может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
11. До принятия решения Комиссии Школы директор Школы в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых отношений;
12. Все работники Школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **Кодекс работника МБУ «Спортивная школа» по предотвращению конфликта интересов**

### **1. Общие положения.**

1.1. Кодекс работника Школы (далее – Кодекс) по предотвращению конфликта интересов – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в Школе, улучшения имиджа Школы, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри нашей школы, обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.2. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности участников отношений, включающие уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Школы.

1.3. Кодекс распространяется на всех работников Школы.

### **2. Содержание Кодекса.**

#### **2.1. Личность работника.**

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

2.1.2. Работник требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

2.1.3. Для работника необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы (самообразованием).

#### **2.2. Ответственность работника.**

2.2.1. Работник несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы – образования подрастающего поколения.

2.2.2. Работник несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

#### **2.3. Авторитет, честь, репутация работника.**

2.3.1. Своим поведением работник поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь.

2.3.2. Работник передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

2.3.3. В общении со своими спортсменами и во всех остальных случаях работник уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

2.3.4. Авторитет работника основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих спортсменах.

2.3.5. Работник воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морального или нравственного поучения, которые по тем или иным причинам вызывают сомнение в их этической оправданности, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

2.3.6. Работник имеет право на неприкосновенность личной жизни. Выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения со спортсменами и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.3.7. Работник обязан дорожить своей репутацией.

## **2.4. Общение работника со спортсменами**

2.4.1. Работник сам выбирает подходящий стиль общения со спортсменами, основанный на взаимном уважении.

2.4.2. Работник должен быть требователен к себе. Требовательность по отношению к спортсменам позитивна. Работник никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

2.4.3. Работник выбирает такие методы работы, которые поощряют в его спортсменов развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

2.4.4. Работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим спортсменам. Приняв необоснованно принижающие спортсмена оценочные решения, работник должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

2.4.5. Работник соблюдает дискретность. Ему запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему спортсменами информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.4.6. Работник не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих спортсменов, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

2.4.7. Работник не имеет права требовать от своего спортсмена вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.

2.4.9. Работник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих спортсменов.

## **2.5. Общение между работниками.**

2.5.1. Взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.



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

2.5.3. Работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

2.5.4. В Школе не должно быть места сплетням, интригам, слухам, домыслам. Работники Школы при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь Школы за ее пределами, в том числе и в социальных сетях Интернет.

2.5.5. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама работников о Школе за пределами заведения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, которые сотрудник вправе проводить, участвовать за пределами Школы.

2.5.6. 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 в жизни обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях.

2.5.7. Работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

## **2.6. Взаимоотношения с администрацией.**

2.6.1. Администрация Школы делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений работника как основного субъекта деятельности.

2.6.2. В Школе соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор Школы.

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

2.6.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работника за его убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из работников основываются на принципе равноправия.

2.6.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни работника, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

2.6.6. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру работника и на качество его труда.

Важные для сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

2.6.7. Работники Школы уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

## **2.7. Отношения с родителями (законными представителями).**

2.7.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности работника. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов.

2.7.2. Работник не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей или опекунов о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего сотруднику упомянутое мнение.

2.7.3. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями спортсменов.

2.7.4. Отношения работников с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

2.7.5. На отношения работников со спортсменами и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами школе.

## **2.8. Академическая свобода и свобода слова.**

2.8.1. Работник имеет право пользоваться различными источниками информации.

2.8.2. При отборе и передаче информации спортсменами работник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

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

2.8.4. Работник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

## **2.9. Использование ресурсов.**

Работники и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество Школы (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд.

## **2.10. Личные интересы и самоотвод.**

2.10.1. Работник и директор Школы объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

2.10.2. Если работник 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.

### **2.11. Благотворительность и меценатство.**

2.11.1. Школа имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

2.11.2. Работник является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой работника не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

2.11.3. Директор школы или педагог может принять от родителей спортсменов любую бескорыстную помощь, предназначенную Школе. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

### **2.12. Прием на работу и перевод на более высокую должность.**

2.12.1. Директор Школы должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем или начальником какого-либо отделения члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии.

2.12.2. Недопустимо брать вознаграждение в какой бы то ни было форме за приём на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность и т. п.