

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по противодействию коррупции, выявлению и**  
**урегулированию конфликта интересов сотрудников**  
**МБУ ДО «СШ «Олимп»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о комиссии по противодействию коррупции, выявлению и урегулированию конфликта интересов работников МБУ ДО «СШ «Олимп» (далее - Положение) разработано на основе:

- Конституции РФ;
- Трудового кодекса РФ;
- Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок деятельности, задачи и компетенцию Комиссии (далее Комиссия) по противодействию коррупции, выявлению и урегулированию конфликта интересов работников МБУ ДО «СШ «Олимп» (далее - Учреждения)

1.3. Данное Положение - это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

**2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ.**

2.1. *Участники образовательных отношений* - обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники.

2.2. *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 обучающегося, родителей (законных представителей) обучающихся.

2.3. Под *личной заинтересованностью работника*, влияющей 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.

2.4. *Коррупция-*

а) 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;

б) совершение деяний, указанных в подпункте "а" настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица;

2.5. *Противодействие коррупции* - деятельность членов рабочей группы по противодействию коррупции и физических лиц в пределах их полномочий:

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.

2.7 *Субъекты антикоррупционной политики* - органы государственной власти и местного самоуправления, учреждения, организации и лица, уполномоченные на формирование и реализацию мер антикоррупционной политики, граждане. В гимназии субъектами антикоррупционной политики являются:

- педагогический коллектив, учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал;

- обучающиеся Учреждения и их родители (законные представители);
- физические и юридические лица, заинтересованные в качественном оказании образовательных услуг обучающимся Учреждения.

2.7. *Субъекты коррупционных правонарушений* - физические лица, использующие свой статус вопреки законным интересам общества и государства для незаконного получения выгод, а также лица, незаконно предоставляющие такие выгоды.

2.8. *Предупреждение коррупции* - деятельность субъектов антикоррупционной политики, направленная на изучение, выявление, ограничение либо устранение явлений условий, порождающих коррупционные правонарушения, или способствующих их распространению.

### **3. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ КОМИССИИ**

3.1. Комиссия по противодействию коррупции, выявлению и урегулированию

конфликта интересов участников образовательного процесса (далее Комиссия) назначается Приказом руководителя Учреждения;

3.2. Поступившее на руководителя Учреждения обращение, содержащее сведения о коррупционных действиях сотрудников или о выявлении конфликта интересов, является основанием для принятия им решения о проведении служебного разбирательства по сведениям, содержащимся в обращении, которое оформляется соответствующим распоряжением.

3.3. Для проведения служебного разбирательства приказом руководителя создается комиссия, которая состоит из председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. В составе комиссии должно быть не менее 3 человек.

3.4. Все лица, входящие в состав комиссии, пользуются равными правами в решении вопросов, рассматриваемых на заседаниях комиссии.

3.5. Персональный состав комиссии по проведению служебного разбирательства утверждается приказом руководителя Учреждения.

3.6. В проведении служебного разбирательства не может участвовать работник, прямо или косвенно заинтересованный в ее результатах. В этих случаях он обязан обратиться к директору Учреждения с письменным заявлением об освобождении его от участия в проведении данного разбирательства.

3.7. При проведении служебного разбирательства должны быть:

- заслушаны пояснения заявителя, других работников Учреждения;
- объективно и всесторонне рассмотрены факты и обстоятельства обращения;
- установлены причины и условия совершения коррупционных правонарушений.

3.8. В ходе проведения служебного разбирательства, помимо обращения, рассматриваются материалы, имеющие отношение к фактам, содержащимся в обращении, в том числе должностные инструкции и служебные характеристики работников, имеющих отношение к фактам, содержащимся в обращении.

Лица, входящие в состав комиссии, и работники, имеющие отношение к фактам, содержащимся в обращении, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе проведения проверочных мероприятий.

3.10. Работа комиссии должна быть завершена не позднее 10 рабочих дней со дня принятия решения о проведении служебного разбирательства.

3.11. Срок полномочий Подкомиссии определяется приказом руководителя Учреждения.

#### **4. ИТОГИ СЛУЖЕБНОГО РАЗБИРАТЕЛЬСТВА**

4.1. По результатам проведения служебного разбирательства комиссией принимается решение простым большинством голосов присутствующих на заседании комиссии. Решение комиссии правомочно, если на ее заседании присутствовало не менее 2/3 от общего состава комиссии.

4.2. Решение комиссии оформляется протоколом. Протокол комиссии

подписывается председателем и секретарем комиссии.

4.3. Член комиссии, не согласный с ее решением, имеет право в письменной форме изложить свое особое мнение, которое приобщается к протоколу.

## **5. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

5.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников Учреждения (не зависимо от уровня занимаемой должности) и на всех физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

## **6. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ И СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

- признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;
- законность;
- публичность и открытость деятельности органов управления и самоуправления;
- неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- комплексное использование организационных, информационно-пропагандистских и других мер;
- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции.

Коррупционное правонарушение - как отдельное проявление коррупции, влекущее за собой дисциплинарную, административную, уголовную или иную ответственность.

Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов сотрудников Учреждения:

- Педагогический работник занимается репетиторством с учениками, которых он обучает в Учреждении;
- Педагогический работник осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия;
- Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
- Получение сотрудником Учреждения подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых;
- Нарушение сотрудником Учреждения Устава, локальных нормативных актов, общепринятых этических норм;
- Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения.

## **7. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОРРУПЦИИ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В Учреждении**

7.1. Сотрудник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию, в функциональные обязанности

которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

7.2. 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 Гимназии 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 сотрудником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

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.

7.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех сотрудников гимназии. 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 сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

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

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения

и сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

## **8. ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

8.1. Положением устанавливаются следующие обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - 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.

## **9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

9.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов сотрудников в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и сотрудников Учреждения, учитываются мнения советов родителей, обучающихся, 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 педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
3. Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности сотрудников локальными нормативными актами Учреждения;
5. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов сотрудников.

9.2. В случае возникновения конфликта интересов сотрудники Учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора Учреждения.

9.3. В положенный срок данный вопрос должен быть вынесен на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

9.4. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов сотрудников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;

9.5. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов сотрудников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

9.6. До принятия решения Комиссии руководитель Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;

9.7. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.