**Приложение 2 к приказу**

**№ 10 от 31.03.2015г.**

**Рассмотрено и принято УТВЕРЖДАЮ:**

**на общем собрании работников Директор ГБУДО**

**Протокол №\_\_\_\_\_\_ СОСДЮСШОР фехтования**

**от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г. Литвинова А.П.**

 **«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о конфликте интересов тренеров и педагогических работников**

**ГБУДО СОСДЮСШОР фехтования**

**г. Саратов**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов тренеров и педагогических работников ГБУДО СОСДЮСШОР фехтования разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33, глаза 5 ст. 47,48).

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия тренеров и педагогических работников с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов тренеров и педагогических работников, при котором у них при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение тренерам и педагогическим работникам профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересам обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

**2. Конфликтные ситуации**

2.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых тренер и педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

2.1.1. тренер или тренер- преподаватель: ведет занятия и платные занятия у одних и тех же обучающихся;

2.1.2. тренер или тренер- преподаватель получает подарки и услуги;

2.1.3. тренер или тренер преподаватель собирает деньги на нужды тренировочной группы

2.1.4.тренер или тренер – преподаватель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся и др.

**3. Предотвращение конфликтов**

 3.1. Тренер и педагогический работник ГБУДО СОСДЮСШОР фехтования, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функциональные обязанности который входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

3.2. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

**Рассмотрено и принято УТВЕРЖДАЮ:**

**на общем собрании работников Директор ГБУДО**

**Протокол №\_\_\_\_\_\_ СОСДЮСШОР фехтования**

**от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015г. Литвинова А.П.**

 **«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г.**

**Стандарты и процедуры,**

**направленные на обеспечение добросовестной работы и проведения**

**работников ГБУДО СОСДЮСШОР фехтования**

**1. Общие положения**

1.1. Нормами стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и проведения работников (далее – стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством действию.

1.2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники.

1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции РФ, федерального закона от 29.12.2012 года №273-Фз «Об образовании в Российской Федерации», федерального закона от 25.12.2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права, а также общечеловеческих моральных норм и традиций российской школы.

**2. Ценности**

2.1. При осуществлении своей деятельности работник руководствуется следующими принципами: добросовестность, прозрачность, развитие.

2.2. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общетрудовые требования к деятельности работника.

2.3. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности образовательного учреждения. Вся деятельность учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных актов.

**3. Противодействие коррупции**

3.1. Приоритетом в деятельности образовательного учреждения является строгое соблюдение закона и других нормативных актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

3.2. Для работников образовательного учреждения не допустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и будет подвергнут дисциплинарным взысканием.

3.3. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации образовательного учреждения является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности учреждения. Они регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяет нравственную сторону его деятельности, устанавливает, четкие этнические нормы служебного поведения.

3.4. Ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом, обучающимся и их родителями (законными представителями).

3.5. Добросовестное исполнение служебных обязанностей и постоянное улучшение качества представления образовательных услуг являются главными приоритетами в отношениях с обучающимися и их родителями (законными представителями).

3.6. Деятельность учреждения направлена на реализацию основных задач дополнительного образования, на сохранение и укрепление физического и психического здоровья детей, интеллектуальное и личностное развитие каждого ребенка с учетом его индивидуальных особенностей, оказание помощи семье в воспитании детей.

3.7. В отношениях с обучающимися и их родителями (законными представителями) не допустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

3.8. В образовательном учреждении не допустимы любые формы коррупции, работники образовательного учреждения в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии с коррупцией.

3.9. В случае принуждения работника, родителя (законного представителя) к предоставлению перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя образовательного учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

3.10. В образовательном учреждении недопустимо осуществление мошеннической деятельности, т.е. любого действие или бездействие, включая предоставление заведомом ложных сведений, которое заведомом или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.

3.11. В образовательном учреждении недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, т.е. нанесения ущерба или вреда, или угрозы нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны. Деятельность с использованием методов принуждения – это потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесное повреждение или похищение, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

3.12. В образовательном учреждении недопустимо осуществление деятельности на основе сговора, т.е. действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

3.13. В образовательном учреждении недопустимо осуществление обструкционной деятельности, не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по этике, служебному проведению и урегулированию конфликта интересов. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и /или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

**4. Обращение с подарками**

4.1. По отношению к подаркам в учреждении сформированы следующие принципы: законность, ответственность и умеренность.

4.2. Предоставление или получение подарка (выгоды) допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо действий. Предоставление или получение подарка (привилегии) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от руководителей и других работников.

4.3. Подарками считается любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением учреждением своей деятельности.

4.4. работникам строго запрещается принимать подарки (выгоды), если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.

4.5. Работникам дозволяется принимать подарки стоимостью до 3 000 рублей или имеющие исключительно символическое значение.

4.6.. В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям.

**5. Недопущение конфликта интересов**

5.1. Развитие потенциала сотрудников является ключевой задачей руководства. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам общества. В учреждении не желательны конфликты интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам общества.

5.2. Во избежание конфликта интересов, работники учреждения должны выполнять следующие требования:

5.2.1. Работник обязан уведомить руководителя о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности; выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в образовательном учреждении;

5.2.2. Работник вправе использовать имущество учреждения (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

**6. Конфиденциальность**

6.1. Работникам учреждения запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим учреждением.

6.2. Передача информации внутри учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.