

**«ПРИНЯТО»**  
Педагогическим Советом  
МБУ ДО СШОР «Горизонт»  
г. Пензы



**«УТВЕРЖДЕНО»**  
Директор  
МБУ ДО СШОР «Горизонт» г. Пензы

А.Ф. Пантелеев

Протокол № 1  
« 13 » 03 2023 г.

Приказ № 15/1 от « 13 » 03 2023 г.

## Положение о конфликте интересов педагогического работника МБУ ДО СШОР «Горизонт» г. Пензы

г. Пенза  
2023 г.

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок работы по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликтов интересов, возникающих у тренеров-преподавателей Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Горизонт» г. Пензы (далее – Учреждение) в ходе выполнения ими профессиональной деятельности. Положение разработано в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 11.04.2014 № 226 «О национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы»;

- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48);

- Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия тренера-преподавателя с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов тренера-преподавателя, при котором у тренера-преподавателя при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение тренером-преподавателем профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

## **II. Конфликт интересов педагогического работника.**

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

- получение подарков и услуг;

- сбор денег на нужды группы, Учреждения;

- участие в конкурсных мероприятиях, соревнованиях с участием своих обучающихся;

- небезвыгодные предложения тренеру-преподавателю от родителей обучающихся, педагогом, чьей группы он является;

- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) обучающихся;

- нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации обучающихся и других работников) и т.д.;

- тренер-преподаватель ведет тренировочные занятия и платные тренировочные занятия у одних и тех же обучающихся;

- тренер-преподаватель осуществляет репетиторство с обучающимися, которых тренирует;

- тренер-преподаватель осуществляет репетиторство во время занятия, других мероприятий и т.д.

### **III. Порядок работы по выявлению, урегулированию и предотвращению конфликта интересов педагогического работника**

2.1. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в Учреждении является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения.

2.2. При возникновении ситуации конфликта интересов тренера-преподавателя должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

2.3. Работа по управлению конфликтом интересов в Учреждении основывается на следующих принципах:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации 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) организацией.

2.4. Работники Учреждения обязаны 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.

2.5. В случае возникновения у тренера-преподавателя личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он вправе проинформировать об этом руководство Учреждения в письменной форме.

2.6. Директор, заместитель директора по УСР, инструктор-методист, старший тренер-преподаватель которому стало известно о возникновении у тренера-преподавателя личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений) отстранения тренера-преподавателя от занимаемой должности.

2.7. Тренер-преподаватель вправе письменно обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Учреждения. 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.

2.8. Для предотвращения конфликта интересов тренером-преподавателем Учреждения необходимо следовать «Кодекс педагогического работника МБУ ДО СШОР «Горизонт» г. Пензы по предотвращению конфликта интересов».

2.9. Учреждение рассматривает представленные сведения и урегулирует конфликт интересов конфиденциально.

2.10. Способы разрешения конфликта интересов:

- ограничение доступа тренера-преподавателя к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы тренера-преподавателя;
- добровольный отказ тренера-преподавателя 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 тренера-преподавателя;
- временное отстранение тренера-преподавателя от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод тренера-преподавателя на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ тренера-преподавателя от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение тренера-преподавателя из организации по инициативе тренера-преподавателя;
- увольнение тренера-преподавателя по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение тренером-преподавателем по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

2.11. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и тренера-преподавателя, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

2.12. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса тренера-преподавателя и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

2.13. Данное Положение вступает в силу с момента принятия педагогическим советом Учреждения и утверждения приказом директора

Учреждения. Действует до принятия нового.

**Кодекс педагогического работника МБУ ДО СШОР «Горизонт» г.  
Пензы по предотвращению конфликта интересов**

**1. Общие положения**

1.1. Кодекс педагогического работника МБУ ДО СШОР «Горизонт» г. Пензы (далее – Кодекс) по предотвращению конфликта интересов – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в МБУ ДО СШОР «Горизонт» г. Пензы (далее Учреждение), улучшения имиджа Учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри нашего Учреждения, обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

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

1.3. Кодекс распространяется на всех педагогических работников Учреждения.

**2. Содержание Кодекса**

**2.1. Личность тренера-преподавателя**

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

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

2.1.3. Для тренера-преподавателя необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

**2.2. Ответственность тренера-преподавателя**

2.2.1. Тренер-преподаватель несет ответственность за качество и результаты доверенной ему образовательной и тренировочной деятельности – образования подрастающего поколения.

2.2.2. Тренер-преподаватель несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

## **2.3. Авторитет, честь, репутация тренера-преподавателя**

2.3.1. Своим поведением тренер-преподаватель поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь тренера-преподавателя.

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

2.3.3. В общении со своими обучающимися и во всех остальных случаях тренер-преподаватель уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

2.3.4. Авторитет тренера-преподавателя основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих обучающихся.

2.3.5. Тренер-преподаватель 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. Тренер-преподаватель имеет право на неприкосновенность личной жизни. Выбранный тренером-преподавателем образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с обучающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.3.7. Тренер-преподаватель дорожит своей репутацией.

## **2.4. Общение тренера-преподавателя с обучающимися**

2.4.1. Тренер-преподаватель сам выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

2.4.2. Тренер-преподаватель должен быть требователен к себе. Требовательность тренера-преподавателя по отношению к обучающемуся позитивна. Тренер-преподаватель никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

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

2.4.4. Тренер-преподаватель является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим обучающимся. Приняв необоснованно принижающие обучающегося оценочные решения, тренер-преподаватель должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

2.4.5. При оценке достижений обучающихся в баллах тренер-преподаватель стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости.

2.4.6. Тренер-преподаватель соблюдает дискретность. Тренеру-преподавателю запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему обучающимся информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.4.7. Тренер-преподаватель не злоупотребляет своим служебным

положением. Он не может использовать своих обучающихся, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

2.4.8. Тренер-преподаватель не имеет права требовать от своего обучающегося вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.

2.4.9. Тренер-преподаватель терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих обучающихся.

## **2. 5.Общение между тренерами-преподавателями**

2.5.1. Взаимоотношения между тренерами-преподавателями основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

2.5.2. Тренер-преподаватель 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. Тренеры-преподаватели избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

2.5.4. В Учреждении не должно быть места сплетням, интригам, слухам, домыслам. Тренеры-преподаватели при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь Учреждения 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 тренеров-преподавателей об Учреждении за пределами Учреждения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который тренер-преподаватель вправе проводить, участвовать за пределами Учреждения.

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 педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

2.5.7. Тренеры-преподаватели не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

## **2.6.Взаимоотношения с администрацией**

2.6.1. Администрация Учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера-преподавателя как основного субъекта образовательной деятельности.

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

2.6.3. 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 тренеров-преподавателей, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми тренерами-преподавателями своего мнения и защите своих убеждений.

2.6.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать тренеров-преподавателей за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из тренеров-преподавателей основываются на принципе равноправия.

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

2.6.6. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру тренера-преподавателя и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в Учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

2.6.7. Тренеры-преподаватели 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 тренера-преподавателя. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов.

2.7.2. Тренер-преподаватель не разглашает высказанное обучающимися мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей или опекунов об обучающихся. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего тренеру-преподавателю упомянутое мнение.

2.7.3. Тренеры-преподаватели должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями обучающихся.

2.7.4. Отношения тренеров-преподавателей с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений обучающихся.

2.7.5. На отношения тренеров-преподавателей с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами школе.

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

2.8.1. Тренер-преподаватель имеет право пользоваться различными источниками информации.

2.8.2. При отборе и передаче информации обучающимся тренер-преподаватель соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

2.8.3. Тренер-преподаватель имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о школьной, региональной или государственной политике в сфере просвещения, физической культуре и

спорту, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

2.8.4. Тренер-преподаватель не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

## **2.9.Использование ресурсов**

2.9.1. Тренеры-преподаватели и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество Учреждения (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. Тренер-преподаватель и директор Учреждения объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

2.10.2. Если тренер-преподаватель 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. Учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

2.11.2. Тренер-преподаватель является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой тренера-преподавателя не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

2.11.3. Директор Учреждения или тренер-преподаватель может принять от родителей обучающихся любую бескорыстную помощь, предназначенную Учреждению. 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 Учреждения 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 прием на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность и т. п.