


УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО СШ № 20
И.Ф. Масанов



**Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников
МБУ ДО СШ № 20 г. Волгограда**

1. Общие положения.

1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБУ ДО СШ № 20 (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями:

Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

2. Положение МБУ ДО СШ № 20 (далее - Учреждение) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими субъектами спортивной подготовки, профилактики конфликта интересов работников, 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, интересами других работников Учреждения и интересами спортсменов, их родителей (законных представителей).

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

2. Основные понятия.

1. Субъекты спортивной подготовки - спортсмены, их родители (законные представители), тренеры, иные лица участвующие в организации или обеспечении спортивной подготовку.

2. Конфликт интересов - 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 спортсмена, его родителей (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.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения.

Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также закрепляется и для контрагентов учреждения, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров и контрактов.

4. Конкретные ситуации конфликта интересов в учреждении.

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие.

1. общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников учреждения:

- - работник учреждения за оказание услуги берет деньги у лиц, обращающихся в учреждение по каким-либо вопросам, минуя установленный порядок;
- - работник учреждения, оказывая услуги лицам, обращающимся в учреждение по каким-либо вопросам в рабочее время, оказывает этим же лицам платные услуги после работы;
- - работник учреждения небескорыстно использует возможности лиц, обращающихся в учреждение по каким-либо вопросам в своих интересах;
- - работник учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимися его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.
- - работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- - работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

2. специальные ситуации конфликта интересов для работников в соответствии с действующим законодательством:

- принятие от организаций подарков, денежных средств, в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств организаций, представителей организаций.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении.

Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. В Учреждении установлены 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.

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.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

По результатам рассмотрения поступившей информации специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

- - ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- - 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;
- - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- - передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- - увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
- - увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении представителей трудового коллектива учреждения.

7. Соблюдение Положения и ответственность.

Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения

работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

Руководящий состав Учреждения обязан подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие лица, обращающиеся в учреждения по каким-либо вопросам и контрагенты Учреждения будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с Учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы Учреждения в отношениях с третьими сторонами.

8. Другие положения.

Учреждение гарантирует, что ни один работник не будет привлечен к уголовной или административной ответственности, и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением Учреждению о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

Учреждение не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.