

Муниципальное образовательное казенное учреждение
дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа
пгт Опарино

ПРИНЯТО

общим собранием трудового
коллектива
01.06.2019, протокол № 2

Утверждаю:
Директор МОУ ДО ДЮСШ пгт Опарино
Е.И. Говорова
« 01 » июня 2019 г.



Положение о конфликте интересов работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального образовательного казенного учреждения дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа пгт Опарино (далее - ДЮСШ) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Положение о конфликте интересов (далее - положение) – это внутренний документ ДЮСШ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДЮСШ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников ДЮСШ и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой ДЮСШ.

1.4. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.5. Используемые в положении понятия и определения:

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами ДЮСШ, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ДЮСШ, работником которой он является.

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДЮСШ могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДЮСШ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов ДЮСШ 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) ДЮСШ.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

3.1. Действие положения распространяется на всех работников ДЮСШ вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3.2. Положение обязаны соблюдать также физические лица, сотрудничающие с ДЮСШ.

4. Конфликтные ситуации

4.1. Ситуации, при которых возникает конфликт интересов:

- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с ДЮСШ, намеревающейся установить такие отношения;

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с ДЮСШ, намеревается установить такие отношения;

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ДЮСШ, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;

- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду;

- работник использует помещения ДЮСШ в целях личного обогащения;

- работник использует имя ДЮСШ или ходатайствует от имени ДЮСШ в целях личного обогащения.

4.2. Приведенный перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ДЮСШ без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами ДЮСШ, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам школы, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

6.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется по мере возникновения конфликтных ситуаций.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

6.3. ДЮСШ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.5. 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, необходимо использовать различные способы его разрешения.

6.6. ДЮСШ может использовать различные способы разрешения конфликта интересов, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДЮСШ;
- увольнение работника 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 и т.д.

6.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности работодателя и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается преимущественно наиболее «мягкая» мера 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.

6.9. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДЮСШ.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- директор;
- лицо, ответственное за противодействие коррупции в ДЮСШ.

7.2. Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении упомянутых выше лиц, юрисконсульта, директора школы.

8. Ответственность работников ДЮСШ за несоблюдение положения о конфликте интересов

8.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам ДЮСШ необходимо следовать Кодексу профессиональной этики.

8.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору ДЮСШ.

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

8.4. Невыполнение требований настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности.

8.5. Директор ДЮСШ обязан подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

8.6. Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие участники процесса спортивной подготовки будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с ДЮСШ, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы ДЮСШ в отношениях с третьими сторонами.

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

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

8.9. ДЮСШ ожидает, что работники ДЮСШ, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом директору ДЮСШ.