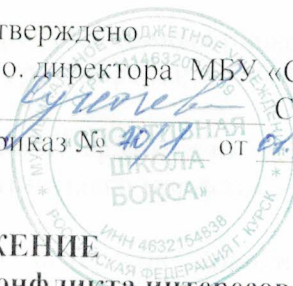


Рассмотрено на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 2 от 31.08.2020
Председатель Бубнов В.И. Бубнова

Утверждено
И.о. директора МБУ «СШ бокса»
С.Н. Сухочева
Приказ № 40/1 от 01.09.2020



ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников
муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа бокса»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа бокса» (далее – СШ) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции.

1.3. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ДЮСШ является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.4. Данное положение - это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников СШ в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками СШ и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

2. Основные понятия.

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

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

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в СШ

В основу работы по управлению конфликтом интересов в СШ положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 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;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

3. Порядок выявления и урегулирования конфликта интересов работником СШ, а также способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников СШ. Устанавливаются 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.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. СШ принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы СШ может определить, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.5. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения их СШ может использовать следующие способы:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника СШ 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации 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.

4.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения

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

5.1. Работники СШ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обязательств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является должностное лицо, ответственное за выявление и урегулирование конфликтов интересов в учреждении, утвержденное Приказом директора СШ.

6.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора СШ, который назначает срок ее рассмотрения.

6.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

6.4. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по выявлению и урегулированию конфликтов интересов (далее - Комиссия). Порядок принятия решений комиссией и их исполнения устанавливается Положением о выявлении и урегулировании конфликтов интересов. Решение комиссии является обязательным для всех работников СШ, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

6.5. Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии может присутствовать по его желанию.

6.6. Полученная комиссией информация всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора СШ.

6.7. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор СШ в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

6.8. Работник обязан уведомлять работодателя в лице руководителя учреждения о каждом случае возникновения у него личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Уведомление оформляется в письменном виде. Уведомление о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения регистрируются в день поступления.

После регистрации уведомления в журнале регистрации оно передается на рассмотрение руководителю учреждения не позднее рабочего дня, следующего за днем регистрации уведомления.

7. Ответственность работников СШ за несоблюдение пунктов положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов

7.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых СШ может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

получение подарков;

предложения об услугах сотрудников СШ, не отвечающим нормам Устава.

7.2. Для предотвращения конфликта интересов работника СШ необходимо руководствоваться Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей - руководствоваться интересами СШ 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.

7.4. Обратиться в комиссию можно только в письменной форме.

7.5. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.6. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ, может быть, расторгнут трудовой договор.