

Положение о конфликте интересов .

10 Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - "Положение") разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 .

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа «Смена» (далее - ДЮСШ), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДЮСШ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается 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 правами и законными интересами ДЮСШ, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации ДЮСШ.

1.4. Под личной заинтересованностью работника ДЮСШ понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками ДЮСШ и находящимися с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с ДЮСШ на основе гражданскоправовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников ДЮСШ.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в ДЮСШ

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

2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДЮСШ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4. соблюдение баланса интересов ДЮСШ и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ДЮСШ.

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

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3. 1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ДЮСШ без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

3.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3. 1. 3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3. 1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1 .3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

4.1.4. раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в ДЮСШ (заполнение декларации о конфликте интересов).

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

4.3. Лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов — заместитель директора.

4.4. В ДЮСШ для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

4.5. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются директором ДЮСШ.

Рассмотрение представленных сведений осуществляется директором ДЮСШ с привлечением (при необходимости) работников, входящих в состав Комиссии по противодействию коррупции ДЮСШ.

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

4.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ДЮСШ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.9. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.10. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.8.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

4.8.2. добровольный отказ работника ДЮСШ 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;

- 4.8.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 4.8.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 4.8.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 4.8.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 4.8.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами дьюш•,
- 4.8.8. увольнение работника из Организации по инициативе работника;
- 4.8.9. 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.

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

5. Заключительные положения

- 5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.
- 5.2. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.