

Принято на общем собрании
работников МБУ СШ
«Игровые виды спорта»
Протокол от «__» _____ 2017 г.
№ _____



ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа «Игровые виды спорта»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Игровые виды спорта» (далее – Положение) (далее – Учреждение) разработано на основе:

Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 ч..33,48);

Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими участниками тренировочного процесса, 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 тренирующихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних тренирующихся.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Под заинтересованными лицами понимаются:

- директор Учреждения;
- работники, действующие на основании трудового договора или гражданского правового договора.

1.4. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. Участники тренировочного процесса – тренирующиеся, родители тренирующихся или их законные представители, тренеры и их представители, осуществляющие тренировочный процесс.

2. Конфликт интересов работника – 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 тренирующегося, родителей тренирующихся или их законных представителей.

2.3. 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. ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ

ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

3.1. 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.

4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников 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;

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

5. СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения:

Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) тренирующихся и иных участников тренировочного процесса;

Получение работником Учреждения подарков, денежных средств и иных услуг от родителей (законных представителей) тренирующихся;

Нарушение работником Учреждения Устава, локальных нормативных актов Учреждения, общепринятых этических норм;

Участие тренера в судействе спортивно – массового мероприятия;

Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения.

6. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА В УЧРЕЖДЕНИЕ

6.1. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов интересов (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников

об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение Комиссии является обязательным для всех участников тренировочного процесса, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

6.2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. 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. В итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.3. 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.

6.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее «мягкую» меру 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. 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 Учреждения.

6.5. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

добровольный отказ работников Учреждения или их 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 работников Учреждения;

перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

7.1.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права тренирующихся и работников Учреждения, учитываются мнения советов родителей, тренирующихся, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

7.1.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействован тренерский состав и иные участники тренировочного процесса;

7.1.3. Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

7.1.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников локальными нормативными актами Учреждения;

7.1.5. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

7.2. В случае возникновения конфликта интересов работники Учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора.

7.3. В положенный срок данный вопрос должен быть вынесен на рассмотрение Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов интересов;

7.4. Решение Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов интересов при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является

обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;

7.5. Решение Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов интересов при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

7.6. До принятия решения Комиссии директор Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых отношений, а также тренировочного процесса;

7.7. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путём подготовки проекта о внесении изменений и дополнений.

8.2. Утверждение вносимых изменений и дополнений в Положение осуществляется после принятия решения общего собрания Учреждения с последующим утверждением приказа по Учреждению, либо по представлению правоохранительных органов.

8.3. Настоящее положение подлежит обязательному опубликованию на официальном сайте Учреждения в сети Интернет.