

Согласовано:
На заседании педагогического
Совета МБУ ДО «ДЮСШ»
Протокол № 60
От 18.01. 2022 г.



Утверждаю:
Директор МБУ ДО «ДЮСШ»
Я.А. Дутова
2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ МБУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа»

1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящее Положение представляет собой внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Спортивной школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение является локальным актом Спортивной школы, обязательным для соблюдения всеми работниками в процессе служебной деятельности.

2. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Конституция Российской Федерации;
Трудовой кодекс Российской Федерации;
ФЗ РФ №273 «О противодействии коррупции» в ред. 2017г.;
ФЗ РФ № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
Устав МБОУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа №7»;
Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа».

3. ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

Спортивная школа – сокращенное название Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа».
Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Спортивной школы влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Спортивной школы и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.
Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника Спортивной школы (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем Учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 4.1. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Спортивной школы и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.
- 4.2. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

4.3. Положение призвано повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей и служит основой для формирования взаимоотношений, основанных на нормах морали, уважительном отношении к работникам Спортивной школы и всем участникам образовательных отношений.

5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Спортивной школе могут быть положены следующие принципы:

- 5.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 5.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Спортивной школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 5.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 5.4. Соблюдение баланса интересов Спортивной школы и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 5.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Спортивной школой.

6. КРУГ ЛИЦ ПОДПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. КОНФЛИКТНЫЕ СИТУАЦИИ

6.1. Действие положения распространяется на всех работников Спортивной школы вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с Спортивной школой.

6.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- получение подарков или услуги;
- работник собирает деньги на нужды коллектива Спортивной школы;
- работник участвует в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учащихся;
 - получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) учащихся, которых он обучает;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся и другие;
- нарушение установленных в Спортивной школе запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды Спортивной школы и т.п.)

7. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. Обязанности и права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Спортивной школы – 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.

7.2. Раскрывать возникший или потенциальный конфликта интересов.

7.3 Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.

7.3. Работник Спортивной школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

7.4. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме

8. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ МБУ ДО «ДЮСШ» И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

8.1. В Спортивной школе возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

8.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

8.3 Спортивная школа берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Конфликтная комиссия 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.

8.5. Конфликтная комиссия также может прийти к выводу, что 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 Спортивной школы 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Спортивной школы;
- увольнение работника Спортивной школы 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.

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

8.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов 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 Спортивной школы.

9. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩЕМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

9.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Конфликтной комиссии - директор.

9.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о Конфликтной комиссии Спортивной школы.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ МБУ ДО «ДЮСШ» ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

10.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Спортивной школы необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Спортивной школы.

10.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору Спортивной школы.

10.3. 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 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.