

«Утверждаю»
Директор МБУ ДО «ДЮСШ № 10» г.о. Самара
_____ Д.В. Линёв
«25» января 2019г.



Положение

о выявлении и урегулировании конфликта интересов

МБУ ДО «ДЮСШ № 10» г.о. Самара

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в МБУ ДО «ДЮСШ № 10» г.о. Самара (далее – «ДЮСШ № 10») разработано в соответствии ФЗ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «Об противодействии коррупции», и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для «ДЮСШ № 10»).

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ «ДЮСШ № 10», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников «ДЮСШ № 10» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя «ДЮСШ № 10») влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя «ДЮСШ № 10») и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации «ДЮСШ № 10», работником (представителем «ДЮСШ № 10») которой он является.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего положения распространяется на всех работников МБУ ДО «ДЮСШ № 10» г.о. Самара вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с «ДЮСШ № 10» на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Предприятии

В основу работы по управлению конфликтом интересов в «ДЮСШ № 10» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для «ДЮСШ № 10» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов «ДЮСШ № 10» 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 № 10»

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником «ДЮСШ № 10» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников «ДЮСШ № 10» Устанавливаются следующие виды 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.

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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является заместитель директора по УВР МБУ ДО «ДЮСШ № 10» г.о. Самара.

МБУ ДО «ДЮСШ № 10» г.о. Самара 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 «ДЮСШ № 10» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы «ДЮСШ № 10» 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. «ДЮСШ № 10» 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 «ДЮСШ № 10» 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 организации;

- увольнение работника из организации по инициативе работника.

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

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 «ДЮСШ № 10».

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

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 «ДЮСШ № 10» - 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.