

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МБУ СШОР № 6
«Теннис» г.о. Тольятти
Протокол № 1 от 01.04.2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ СШОР № 6
«Теннис» г.о. Тольятти
_____ А.В. Зимин



Приказ № 11/09 от 01.04.2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ**

муниципального бюджетного учреждения
спортивной школы олимпийского резерва № 6 «Теннис»
городского округа Тольятти

2020 год

1. Общие положения

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБУ СШОР № 6 «Теннис» городского округа Тольятти (далее – Положение, СШОР) разработано и утверждено с целью выявления и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников СШОР (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для СШОР).

Настоящее Положение – внутренний локальный акт СШОР, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников СШОР в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

1.3. Личная заинтересованность - возможность получения работником СШОР при исполнении должностных (трудовых) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников СШОР вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физических лиц, сотрудничающих с СШОР на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в СШОР

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для СШОР при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов СШОР 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) СШОР.

3. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника

3.1. В СШОР выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;
 - условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.
- 3.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов работника, относятся следующие:
- работник ведёт бесплатные и платные занятия (в рамках оказываемых СШОР услуг) у одних и тех же спортсменов;
 - использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) спортсменов и иных участников тренировочного процесса;

- получение работником подарков и/или иных услуг от родителей (законных представителей) спортсменов.
- 3.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов работника, относятся следующие:
- участие работника в установлении, определении форм и способов поощрений своих спортсменов;
 - иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником СШОР и порядок его урегулирования

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников СШОР. 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 председатель комиссии по противодействию коррупции.

4.2. СШОР берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченными на это должностными лицами с целью оценки серьезности возникающих для СШОР рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

В итоге этой работы СШОР 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.

4.3. СШОР 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 СШОР 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 СШОР;
- увольнение работника из СШОР по инициативе работника.

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

4.4. 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 СШОР.

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

5.1. 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 СШОР - 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.

6. Ответственность за соблюдение настоящего Положения

6.1. Ответственным лицом в СШОР за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор СШОР.

6.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников:

- утверждает локальные нормативные акты в сфере выявления и урегулирования конфликта интересов работников СШОР при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на заседаниях комиссии по противодействию коррупции и/или комиссии по урегулированию споров между участниками тренировочного процесса.
- организует контроль за состоянием работы в СШОР по выявлению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.3. Все работники СШОР несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством РФ.

6.4. За непринятие работником мер по урегулированию возникшего 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 РФ может быть расторгнут трудовой договор.