

**Муниципальное бюджетное учреждение «Спортивная школа имени
Заслуженного мастера спорта Галимзяна Салиховича Хусаинова»
Нурлатского муниципального района Республики Татарстан**

«Принято»

на Общем собрании

Трудового коллектива

№ 1 от 29.03.2019 г



«Утверждаю»

Директор И.И.Гимадиев

Пр № 1 от 29.03.2019 г

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выявлении и урегулировании конфликта интересов
работников МБУ «Спортивная школа им. Г. С. Хусаинова»**

г. Нурлат,
2019 год.

I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБУ «Спортивная школа им. Г. С. Хусаинова (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции РФ, Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов РФ, а также основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах Российского общества и государства.

2. Положение МБУ «Спортивная школа им. Г. С. Хусаинова» (далее - Учреждение) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими субъектами спортивной подготовки, 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 спортсменов, их родителей (законных представителей).

3. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности Учреждения, предотвращения возможных негативных последствий конфликта интересов.

II ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

1. Субъекты спортивной подготовки – спортсмены, их родители (законные представители), тренеры, иные лица участвующие в организации или обеспечении спортивной подготовки.

2. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника учреждения может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника организации (учреждения) и правами и законными интересами организации (учреждения), работником которой он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

3. Личная заинтересованность работника учреждения - возможность получения работником учреждения в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц.

III КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

IV СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников Учреждения:

- работник Учреждения за оказание услуги берет деньги, минуя установленный порядок приема денег через кассу и бухгалтерию Учреждения;
- работник Учреждения, оказывая услуги в рабочее время, оказывает этим же участникам платные услуги после работы;
- работник Учреждения небескорыстно использует возможности участников тренировочных отношений Учреждения;
- работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от участников тренировочных отношений, которым он оказывает услуги;
- работник Учреждения рекламирует участникам тренировочных отношений Учреждения организации, оказывающие любые платные услуги;
- работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.
- работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

V ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

VI ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА В УЧРЕЖДЕНИИ

1. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по соблюдению требований к должностному поведению работников МБУ «Спортивная школа им. Г. С. Хусаинова» и урегулированию конфликта интересов (далее-Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Учреждения. Решение Комиссии является обязательным для всех работников Учреждения и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

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.

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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих

(имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

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.

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 работника 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 работника Учреждения;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника 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.

6. Для предотвращения конфликта интересов работников Учреждения необходимо следовать «Кодексу профессиональной этики» Учреждения.

7. Директор учреждения обязан уведомлять учредителя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

8. Работник учреждения обязан уведомлять директора учреждения о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Порядок уведомления директора учреждения, перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, организация проверки этих сведений и порядок регистрации уведомлений определяются директором учреждения.

VII ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

VIII ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права спортсменов и работников Учреждения, учитывать мнение совета родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников;
2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники Учреждения и иные субъекты спортивной подготовки;
3. Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;
5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки качества управления Учреждением;
6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях спортсменов;
7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;

8. В случае возникновения конфликта интересов работники Учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения. Данное обязательство отражается в дополнении к трудовым договорам и должностным инструкциям работников;

9. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии;

10. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также спортивных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;

11. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых, а также спортивных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

12. 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, а также спортивных отношений;

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

