

Рассмотрено и принято
на заседании общего собрания МБУ
СШОР "Велосипедный спорт"
Протокол от 05 апреля 2021 г. № 1



ПОЛОЖЕНИЕ

о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников в
муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа
олимпийского резерва «Велосипедный спорт»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБУ СШОР «Велосипедный спорт» (далее – Положение) разработано на основе:

Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации";

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

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников СШОР с другими участниками отношений процесса 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 организации и интересами спортсменов, родителей (законных представителей) несовершеннолетних спортсменов.

1.3. Данное положение – это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников школы в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. **Участники процесса спортивной подготовки** - спортсмены, родители спортсменов или их законные представители, тренеры и другие работники, осуществляющие тренировочный процесс.

2.2. **Конфликт интересов работника** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может

повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

4. СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) спортсменов и иных участников процесса спортивной подготовки;
- получение работником СШОР подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) спортсменов;
- нарушение работником СШОР Устава, локальных нормативных актов, общепринятых этических норм;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников СШОР.

5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В СШОР

5.1. 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) учреждением.

6. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА В СШОР

6.1. Работник СШОР, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по реализации антикоррупционной политики, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение Комиссии является обязательным для всех участников процесса спортивной подготовки, 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 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.

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 СШОР. 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 СШОР.

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 СШОР 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 СШОР;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами СШОР;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника.

6.6. 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.

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

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

7.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами СШОР - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

7.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

7.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

7.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ СШОР

8.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в СШОР реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права спортсменов и работников СШОР, учитываются мнения совета СШОР, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы тренерские работники и иные участники процесса спортивной подготовки;
- обеспечивается информационная открытость СШОР в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников локальными нормативными актами СШОР;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

8.2. В случае возникновения конфликта интересов работники СШОР незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора учреждения.

8.3. В положенный срок данный вопрос должен быть вынесен на рассмотрение Комиссии по реализации антикоррупционной политики, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта;

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

8.5. Все работники СШОР несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.