


УТВЕРЖДАЮ
Директор МАФСУ «СШОР
по лёгкой атлетике»


Н.М. Мартынов

ПОЛОЖЕНИЕ

О конфликте интересов работников муниципального автономного физкультурно-спортивного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва по лёгкой атлетике»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее по тексту - Положение) определяет порядок работы муниципального автономного физкультурно-спортивного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва по лёгкой атлетике» (далее - Учреждение) по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликтов интересов, возникающих у работников при осуществлении ими профессиональной деятельности. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые и профессиональные решения.

1.2. Положение разработано на основе:

- Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,
- Федерального закона Российской Федерации от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»,
- Закона Кемеровской области от 08.05.2007 № 57-ОЗ «О противодействии коррупции»,
- Трудового Кодекса Российской Федерации,
- «Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 ноября 2013 года.

2. Круг лиц, попадающие под действие Положения

2.1. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности и на физические лица, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров с включением данной оговорки в текст договоров.

2.2. Ознакомление граждан, поступающих на работу в Учреждение с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Перечень ситуаций конфликта интересов

3.1 Ситуации, при которых возникает конфликт интересов:

- работник Учреждения за оказание услуги берет деньги у участников спортивных отношений, минуя установленный порядок приема денег у участников спортивных отношений через кассу и бухгалтерию Учреждения;
- работник Учреждения, оказывая услуги участникам спортивных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам спортивных отношений платные услуги после работы;
- работник Учреждения небескорыстно использует возможности участников спортивных учреждений;
- работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от участников спортивных отношений, которым он оказывает услуги;
- работник Учреждения рекламирует участникам спортивных 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 иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником финансовые или имущественные обязательства;
- работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- работник Учреждения получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;
- работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду;
- работник использует помещения Учреждения в целях личного обогащения;
- работник использует имя (ходатайствует от имени Учреждения) в целях личного обогащения;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Учреждения;
- работник нарушает Устав, локальные нормативные акты Учреждения, общепринятые этические нормы;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения.

- 3.2. Приведенный перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим.
- 3.3. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

4. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

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

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

4.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и его урегулирования

5.1. Ответственность за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо Учреждения, ответственное за противодействие коррупции доводится до сведения всех работников Учреждения.

5.2. Информация о возможности возникновения конфликта интересов представляется в виде Декларации о конфликте интересов (приложение № 1) в следующих случаях:

- при назначении на новую должность;
- при возникновении разового конфликта интересов.

5.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6. Возможные способы решения возникшего конфликта интересов

6.1. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, и направляется на рассмотрение в Комиссию по противодействию коррупции.

6.2. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения и утверждается приказом руководителя. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае, соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

6.3. Заседание Комиссии проводится, как правило, в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов. О намерении лично присутствовать на заседании Комиссии работник указывает в уведомлении.

6.4. Заседание Комиссии может проводиться в отсутствие работника в случае:

а) если в уведомлении не содержится указания о намерении работника лично присутствовать на заседании Комиссии;

б) если работник, намеревающийся лично присутствовать на заседании Комиссии и надлежащим образом извещенный о времени и месте его проведения, не явился на заседание Комиссии.

6.5. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника, рассматриваются материалы по существу вынесенных на данное заседание вопросов, а также дополнительные материалы.

6.6. Проверка информации о возникших (имеющихся) конфликтах интересов осуществляется Комиссией в месячный срок. По решению председателя Комиссии, срок проверки может быть продлен до двух месяцев. Члены Комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

6.7. По итогам рассмотрения уведомления Комиссия принимает одно из следующих решений:

а) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;

б) при исполнении работником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае Комиссия рекомендует указанному лицу принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения;

в) признать, что работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае Комиссия рекомендует руководителю Учреждения применить к указанному лицу конкретную меру ответственности.

6.8. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбирать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или 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.

6.9. Решения Комиссии оформляются протоколом.

6.10. Член Комиссии, несогласный с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии и с которым работник должен быть ознакомлен.

7. Формы (меры) урегулирования конфликта интересов

7.1. Комиссия может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника Учреждения 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 Учреждения;
- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника Учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника Учреждения в соответствии с пунктом 7.1. части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2. По письменной договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

7.3. Иные формы разрешения конфликта интересов:

- при принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения;
- окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов принимается руководителем Учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

7.4 Для предотвращения конфликта интересов работников Учреждения необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников МАФСУ «СШОР по легкой атлетике».

8. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

8.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Учреждения обязан:

- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов

9.1. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор по п.7.1. ч.1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации.