


муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа Яшкинского муниципального округа»

Согласовано
Председатель ПК


В.Ф. Игловский
« 31 » 08 2021

Приказ № _____ от _____ 2021 г.

Утверждаю
Директор МБУ ДО
«Детско-юношеская
спортивная школа»
Ю.А. Литвинова



Положение о конфликте интересов

1. Общие положения

- 1.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности сотрудников МБУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа» является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
- 1.2. С целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих сотрудников (а значит возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) в МБУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа» принято Положение о конфликте интересов.
- 1.3. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов МБУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа» (далее Положение) включает следующие аспекты:
 - круг лиц, попадающих под действие Положения;
 - основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
 - порядок урегулирования конфликта интересов;
 - ответственность сотрудников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

Действие Положения распространяется на всех сотрудников МБУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа» вне зависимости от занимаемой должности.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

- 3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации положены следующие принципы:
 - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) МБУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа».

3.2. Обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – 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.

3.3. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником МБУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа», порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов:

- 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;

3.4. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ сотрудника 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача сотрудником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение сотрудника из организации по инициативе сотрудника;
- увольнение сотрудника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

3.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

4. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Ответственный за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов,
а также ответственный за противодействие коррупции назначаются приказом директора.