

РАССМОТРЕНО
на общем собрании работников
МАУ ДО «Хоринская ДЮСШ»

Протокол № 5 от «25» 12 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО

«Хоринская ДЮСШ»

Б.О. Доржиев

Приказ от «29» 12 2023 г. № 163



Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МАУ ДО «Хоринская ДЮСШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано и утверждено с целью выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников МАУ ДО «Хоринская ДЮСШ» (далее – ДЮСШ), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ДЮСШ является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.3. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) ДЮСШ принято положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ ДЮСШ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДЮСШ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о предотвращении и урегулировании конфликте интересов (далее – Положение) включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтов интересов организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие положения распространяется на всех работников ДЮСШ вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Основные принципы управления конфликта интересов в ДЮСШ

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДЮСШ могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение репутационных рисков для организации при выявлении конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от расследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии 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.

3.2. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ДЮСШ и 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.

- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение эстетических норм ведения бизнеса, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

3.3. ДЮСШ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.4. 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 ДЮСШ 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. ДЮСШ 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 или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процесса принятия решения по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

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

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДЮСШ;

- увольнение работника из ДЮСШ по инициативе работника;

- увольнение работника из ДЮСШ по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть, за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

1. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов

1.1. Ответственный за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, а также за противодействие коррупции является непосредственно директор ДЮСШ.