

СОГЛАСОВАНО
общим собранием работников
МБУ ДО СШОР №12 по волейболу г. Челябинска
Протокол от « 27 » марта 2023 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБУ ДО СШОР №12 по
волейболу г. Челябинска
от « 31 » марта 2023 г. № 24



С.Ю. Киселева

ПОЛОЖЕНИЕ
о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов
в МБУ ДО СШОР №12 по волейболу г. Челябинска

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 12 по волейболу» города Челябинска (далее – Учреждение) разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.
- 1.2 Настоящее Положение определяет в рамках реализации уставных целей и задач Учреждения, систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении.
- 1.3 Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является:
- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения;
 - 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.
- 1.4 Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.
- 1.5 Под личной заинтересованностью указанных лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Учреждения.
- 1.6 Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность вышеуказанных лиц влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам Учреждения.

2. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- 2.1 Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения 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 в течение 3х дней В случае нахождения в командировке, отпуске или иных ситуациях, по прибытию в течение 3 дней;
 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3. Виды раскрытия конфликта интересов работником Учреждения порядок урегулирования

- 3.1 В Учреждении устанавливаются виды раскрытия 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.

4. Меры по разрешению конфликта интересов

- 4.1 В Учреждении предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.2 Поступившая информация проверяется директором Учреждения с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 4.3 В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы их разрешения:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - 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;
 - 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 Учреждения;
 - увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
 - увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
- 4.4 Если ситуация, сведения о которой были предоставлены работником, не является конфликтом интересов, то она не нуждается в специальных способах урегулирования.