ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА № 5»

Утверждаю:
Директор ГБУ ДО РО «СШОР № 5»



_____ А.А. Шугаев

«_3_» _февраля_ 20_26_ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ростовской области «Спортивная школа олимпийского резерва № 5»

Разработал:
Специалист по кадрам

_____ Залетаева Н.А.

1. Общие положения. Цели и задачи настоящего Положения.

1.1. Положение о конфликте интересов в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Ростовской области «Спортивная школа олимпийского резерва № 5» (далее – ГБУ ДО РО «СШОР № 5», учреждение) разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

1.2. Целью положения о конфликте интересов (далее – Положение) является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников ГБУ ДО РО «СШОР № 5» и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

1.3. Основной задачей настоящего Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Используемые в настоящем Положении понятия и определения.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ ГБУ ДО РО «СШОР № 5», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя учреждения), 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).

Личная заинтересованность работника (представителя учреждения) - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником (представителем учреждения) 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 и организациями, с которыми работник (представитель учреждения) и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Круг лиц, попадающих под действие настоящего Положения.

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБУ ДО РО «СШОР № 5» вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

3.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- получение подарков или услуг;
- работник собирает денежные средства на нужды учреждения;
- работник участвует в судействе спортивных мероприятий, олимпиад с участием своих спортсменов;
- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) занимающихся, с которыми он осуществляет учебно-тренировочный процесс;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) занимающихся;
- нарушение установленных в ГБУ ДО РО «СШОР № 5» запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников спортивной подготовки, сбор денежных средств на нужды учреждения и т.п.).

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в ГБУ ДО РО «СШОР № 5».

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГБУ ДО РО «СШОР № 5» 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.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ГБУ ДО РО «СШОР № 5» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ГБУ ДО РО «СШОР № 5». В учреждении устанавливаются различные виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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 этических норм ведения бизнеса, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

5.2. 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.

5.3. ГБУ ДО РО «СШОР № 5» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов работников ГБУ ДО РО «СШОР № 5» (далее – комиссия) с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.4. В итоге этой работы комиссия 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. Комиссия 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 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.

5.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.6. 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.

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. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

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

- 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;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.2. Работник учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в комиссию ГБУ ДО РО «СШОР № 5» для определения наличия или отсутствия данного конфликта. Обратиться в комиссию можно только в письменной форме.

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

7.1. Ответственным за прием сведений о возникающих конфликтах интересов является председатель комиссии ГБУ ДО РО «СШОР № 5» (должностное лицо, ответственное за проведение мероприятий по противодействию коррупции в ГБУ ДО РО «СШОР № 5»).

7.2. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о комиссии по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов работников ГБУ ДО РО «СШОР № 5».

8. Ответственность работников ГБУ ДО РО «СШОР № 5» за несоблюдение настоящего Положения.

8.1. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, работник несет уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.