

Министерство физической культуры и спорта
Рязанской области

Государственное автономное учреждение
дополнительного образования Рязанской области
«Спортивная школа «Евпатий Коловрат»
(ГАУ ДО РО «СШ «Евпатий Коловрат»)

Приложение № 4



ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников
Государственного автономного учреждения дополнительного образования
Рязанской области «Спортивная школа «Евпатий Коловрат»

г. Спасск-Рязанский Рязанской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников ГАУ ДО РО «СШ «Евпатий Коловрат» (далее – Учреждение) разработано на основе:

- Федерального закона Российской Федерации от 04.12.2007 №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
- Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими участниками обучающих и производственных отношений, профилактики конфликта интересов работников, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников учреждения и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Данное положение – это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2. Основные понятия

2.1. **Участники учебно-тренировочного процесса** – обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, тренеры и их представители.

2.2. **Конфликт интересов работников** – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.

2.3. Под **личной заинтересованностью работника**, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтов интересов

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

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании.
3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.
5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулировании (предотвращен) Учреждением.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

5.1. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками учебно-тренировочного процесса (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение Комиссии является обязательным для всех участников учебно-тренировочного процесса, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

5.2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение 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.

5.3. 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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

5.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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.

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

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников Учреждения или их 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 работников Учреждения;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

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.

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

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

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Ответственность работников

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников реализуются следующие мероприятия:

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Учреждения, учитывать мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов).
2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы тренеры и иные участники учебно-тренировочного процесса.
3. Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства.
4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения.
5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством обучения.
6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся.
7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.
8. В случае возникновения конфликта интересов работники Учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора Учреждения.

9. Руководитель учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками учебно-тренировочного процесса.

10. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений, а также учебно-тренировочного процесса при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых отношений и учебно-тренировочного процесса.

11. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений, а также учебно-тренировочного процесса при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

12. До принятия решения Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений, а также учебно-тренировочного процесса директор учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых отношений и учебно-тренировочного процесса.

13. Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.