

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва
«Юпитер» по настольному теннису» города Челябинска

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МБУ ДО СШОР «Юпитер»
по настольному теннису
г. Челябинска

Ю.Г. Селифонов

приказ № 40 от 03.07.2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И
УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
в МБУ ДО СШОР «Юпитер»
по настольному теннису г. Челябинска**

Челябинск
2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МБУ ДО СШОР «Юпитер» по настольному теннису г. Челябинска (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 №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 (утверждено 8 ноября 2013 года).

1.2. Настоящее Положение определяет в рамках реализации уставных целей и задач МБУ ДО СШОР «Юпитер» по настольному теннису г. Челябинска (далее – Учреждение) систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

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. В случае возникновения или возможного возникновения у работника Учреждения личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работник Учреждения обязан не позднее одного рабочего дня, следующего за днем такого появления конфликта интересов, представить директору Учреждения уведомление о конфликте интересов (приложение № 1 к настоящему Положению). В случае нахождения работника в командировке, в отпуске, вне рабочего места он обязан уведомить директора Учреждения, не позднее одного рабочего дня, следующего за днем прибытия к месту работы.

2.2. 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;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3. ВИДЫ РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И 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;
 - раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в Учреждении (заполнение декларации о конфликте интересов).

4. МЕРЫ ПО РАЗРЕШЕНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. В Учреждении предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.2. В случае возникновения или возможного возникновения у работника Учреждения личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работник Учреждения подает на имя директора Учреждения уведомление (приложение № 1 к настоящему Положению).

4.3. Поступившая информация проверяется директором Учреждения с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.4. 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.

4.5. Если ситуация, сведения о которой были предоставлены работником, не является конфликтом интересов, то она не нуждается в специальных способах урегулирования.

Приложение № 1 к Положению о
предотвращении и урегулированию
конфликта интересов в МБУ ДО СШОР
«Юпитер» по настольному теннису г.
Челябинска

Директору МБУ ДО СШОР «Юпитер» по
настольному теннису г. Челябинска
Селифонову Ю.Г
от

(Ф.И.О. работника организации,
должность)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая
приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых
функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное
подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности: _____

_____.

Трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может
повлиять личная заинтересованность: _____

_____.

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интересов (заполняется при наличии у работника организации предложений по
предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

_____.

(дата)

(подпись)

(инициалы и фамилия)