



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ - ЮГРА
(Тюменская область)

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО
АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА»**

«УТВЕРЖДЕНО»

Исполняющий обязанности
директора
БУ ДО «СШОР»

М.В. Борисов-Федосов
Приказ от « 11 » 2023г. № 69-Ш



**ПОЛОЖЕНИЕ
О конфликте интересов работников
бюджетного учреждения дополнительного образования
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Спортивная школа олимпийского резерва»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников бюджетного учреждения дополнительного образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Спортивная школа олимпийского резерва» (далее - Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников бюджетного учреждения дополнительного образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Спортивная школа олимпийского резерва» (далее - БУ ДО «СШОР», Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение устанавливает круг лиц, заинтересованных в совершении тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательство Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

Под заинтересованными лицами понимаются:

- руководитель (директор) Учреждения;
- работники, действующие на основании трудового договора или гражданско-правового договора.

1.4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность указанных в п. 1.3. настоящего Положения 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 БУ ДО «СШОР», или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам Учреждения.

1.5. Под личной заинтересованностью указанных в п. 1.3. настоящего Положения лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов БУ ДО «СШОР».

1.6. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с возникшим конфликтом интересов или возможностью его возникновения. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, а также родителей, детей, братьев, сестёр супругов и супруги детей.

1.7. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в Учреждение, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.8. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов работника;
- защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов (возможности возникновения конфликта интересов) работником учреждения

3.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов (возможности возникновения конфликта интересов) работника осуществляется в письменном виде.

Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов (возможности возникновения конфликта интересов) работника в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.2. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов работника представляется в виде декларации о конфликте интересов по форме согласно приложению 2 к Антикоррупционному стандарту бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Спортивная школа олимпийского резерва», утвержденному 07.10.2022, в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении конфликта интересов.

3.3. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникшем конфликте интересов работника или возможности его возникновения, являются:

- начальники структурных подразделений (отделов) Учреждения;
- специалист по персоналу (при приеме на работу, переводе на другую должность);
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении.

3.4. Лица, указанные в абзаце втором и третьем пункта 3.3 настоящего Положения, обязаны незамедлительно довести полученную ими информацию до должностного лица, ответственного за противодействие коррупции в Учреждении.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов работника и порядок его урегулирования

4.1. Декларация о конфликте интересов работника (возможности возникновения конфликта интересов), а также иная информация по данному вопросу изучается должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции в Учреждении, и направляется директору Учреждения.

4.2. С целью всестороннего и объективного изучения информации о возникшем конфликте интересов работника или возможности его возникновения, определения возможных и наиболее целесообразных форм (способов) его урегулирования в Учреждении создается комиссия, состав которой утверждается приказом директора Учреждения.

4.3. Директор Учреждения рассматривает информацию, указанную в пункте 4.1 настоящего Положения, и назначает дату заседания комиссии по урегулированию конфликта интересов работника.

4.4. Рассмотрение декларации о конфликте интересов работника (возможности возникновения конфликта интересов), а также иной информации по данному вопросу осуществляется директором Учреждения, должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции в Учреждении, и комиссией конфиденциально.

4.5. Рассмотрение комиссией информации о возникшем конфликте интересов работника или возможности его возникновения проводится в присутствии:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции в Учреждении;
- начальника структурного подразделения (отдела) Учреждения, в котором работает работник, раскрывший возникший конфликт интересов или сообщивший о возможности его возникновения работодателю;
- представителя отдела правовой, кадровой и организационной работы;
- председателя представительного органа работников Учреждения (при наличии соответствующего представительного органа).

Работник, раскрывший возникший конфликт интересов или сообщивший о возможности его возникновения работодателю, также вправе принимать участие в заседании комиссии.

4.6. Комиссия обязана всесторонне и объективно изучить поступившие сведения о конфликте интересов работника или возможности его возникновения и принять решение о наличии либо отсутствии в данной ситуации конфликта интересов работника (возможности его возникновения), а также, в случае необходимости, определить рекомендуемые формы (способы) разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов работника либо формы (способы) предотвращения такого конфликта.

4.7. Решение комиссии принимается большинством голосов от присутствующих на заседании членов комиссии, оформляется протоколом и доводится до сведения директора Учреждения.

4.8. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о форме (способе) разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он

действительно имеет место, либо о форме (способе) предотвращения такого конфликта принимает директор Учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

4.9. Директор Учреждения рассматривает декларацию о конфликте интересов, протокол заседания комиссии, оценивает серьезность возникающих для Учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму (способ) урегулирования конфликта интересов с учетом требований действующего законодательства и настоящего Положения.

4.10. Формы урегулирования конфликта интересов работника:

- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 Учреждения;
- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника Учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника Учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов работника.

4.11. Приведенный перечень форм разрешения конфликта интересов работника не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по письменной договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов работника, могут применяться иные формы его урегулирования.

4.12. При разрешении возникшего конфликта интересов работника подлежит применению наиболее «мягкая» форма урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

Более жесткие формы урегулирования используются только в случае, когда это вызвано объективными причинами при условии, что более «мягкие» формы оказались недостаточно эффективными.

4.13. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов работника учитывается степень личного интереса работника Учреждения и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

5.1. Работники Учреждения в целях своевременного раскрытия и урегулирования конфликта интересов работника при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей обязаны:

- руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов работника;
- раскрывать возникший конфликт интересов работника и сообщать о возможности его возникновения работодателю;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов работника.

6. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение требований действующего законодательства в сфере противодействия коррупции и настоящего Положения

6.1. За несоблюдение требований действующих нормативных правовых актов в сфере противодействия коррупции и настоящего Положения работник Учреждения может быть привлечен к дисциплинарной, административной и иной ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.