

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 2» СУРГУТСКОГО РАЙОНА
(МАУ СП «Спортивная школа № 2» Сургутского района)

ПРИКАЗ

«23» июня 2021 г.
пгт Белый Яр

№ 200-од

Об утверждении Положения о
конflikте интересов работников
МАУ СП «Спортивная школа № 2»
Сургутского района

Во исполнение Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ (ред. от 26.05.2021г.) «О противодействии коррупции», Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югра от 25.09.2008 года № 86-оз «О мерах по противодействию коррупции в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», с целью организации процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка его урегулирования в учреждении,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о конфликте интересов работников МАУ СП «Спортивная школа № 2» Сургутского района согласно приложению.
2. Специалисту по кадрам Попыриной Н.А. осуществлять ознакомление граждан, поступающих на работу в учреждение.
3. Ответственность за исполнение требований, установленных положением о конфликте интересов работников учреждения возложить на всех сотрудников, вне зависимости от уровня занимаемой должности.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



М.Р. Пухаев

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
Муниципального автономного учреждения спортивной подготовки
«Спортивная школа № 2» Сургутского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Муниципального автономного учреждения спортивной подготовки «Спортивная школа № 2» Сургутского района (далее учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее положение о конфликте интересов работников Муниципального автономного учреждения спортивной подготовки «Спортивная школа № 2» Сургутского района (далее Положение) разработано в соответствии и на основании следующих нормативных актов:

- Федеральный закон от 19 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (ред. от 26.05.2021г.);

- Закон Ханты-Мансийского автономного округа Югры от 25 сентября 2008 года № 86-оз «О мерах по противодействию коррупции в Ханты-Мансийском автономном округе Югре».

1.3. В настоящем документе используются следующие термины и их определения:

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником которой он является.

Личная заинтересованность работника - заинтересованность работника учреждения, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

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

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, на работников филиалов и структурных подразделений.

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 реальном или потенциальном конфликте интересов;

- 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;

- защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращён) учреждением.

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

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и его урегулирования.

3.1. Ответственность за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов возлагается на ответственное лицо, назначенное приказом руководителя учреждения.

3.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным актом учреждения и доводится до сведения всех его работников.

3.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в письменном виде о конфликте интересов в следующих случаях:

- при приеме на работу;

- при назначении на новую должность;

- при возникновении конфликта интересов.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. 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.

4.2. Формы урегулирования конфликта интересов:

- 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.

4.3. По письменной договоренности учреждения и работника учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

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

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

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник учреждения обязан:

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

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

