

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивная
школа олимпийского резерва Пушкинского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивная школа олимпийского резерва Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом государственного бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа олимпийского резерва Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее - Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления, предотвращения и урегулирования конфликтов интересов, в случае их возникновения у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Вопросы предотвращения и урегулирования конфликта интересов при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд в Учреждении регулируются дополнительно.

1.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника 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).

Под личной заинтересованностью понимается 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 Учреждения, указанным в настоящем пункте, 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 или организациями, с которыми работник Организации, указанный в настоящем пункте, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на работников Учреждения, а так же на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения указанных работников Учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении 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.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения, третьим лицом, сотрудничающим с Учреждением и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения контроля соблюдения этических и антикоррупционных норм, принятых в Учреждении.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде лицам, ответственным в Учреждении за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, либо напрямую руководителю Учреждения.

3.3. Лицами, ответственными в Учреждении за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- непосредственный руководитель структурного подразделения Учреждения, в котором работник ведёт трудовую деятельность;
- начальник отдела кадрового и правового обеспечения;
- должностное лицо, назначенное руководителем Учреждения ответственным за реализацию антикоррупционной политики.

Указанные сотрудники сообщают руководителю Учреждения, который вправе давать обязательные для исполнения указания по урегулированию сложившейся ситуации.

Лица, ответственные в Учреждении за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, а также руководитель Учреждения и его заместители, несут персональную ответственность за разглашение сведений, ставших им известными в процессе предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении.

3.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется в возможно краткие сроки Комиссией, в состав которой могут входить: руководитель Учреждения, заместители руководителя Учреждения, руководители структурных подразделений, представитель профсоюзной организации, лицо уполномоченное общим собранием трудового коллектива Учреждения. В случае если Комиссия рассматривает урегулирование конфликта интересов, стороной которого является действующий член Комиссии, досрочно прекращает свои полномочия и не участвует в заседаниях Комиссии.

Руководитель Учреждения вправе назначить иное лицо вместо досрочно прекратившего полномочия. Состав комиссии по урегулированию конфликта интересов утверждается приказом руководителя Учреждения ежегодно.

3.5. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом либо Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникающая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его 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, в соответствии с трудовым законодательством;
- 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.

По договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.9. 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.

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

4.1. 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.

5. Стандарт поведения при владении ценными бумагами, долей участия в уставном капитале

В случае если выполнение трудовых функций работника затрагивает интересы организации, ценными бумагами, долей участия в уставном капитале организации, которой он владеет, работник обязан уведомить лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, о наличии личной заинтересованности в письменной форме, а также передать ценные бумаги, долю участия в уставном капитале организации, которой он владеет в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации либо принять добровольное решение об отчуждении ценных бумаг, долю участия в уставном капитале организации.

В случае если выполнение трудовых функций работника затрагивает интересы организации, ценными бумагами, долей участия в уставном капитале организации которой владеют его родственники, работник обязан уведомить лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, о наличии личной заинтересованности в письменной форме, а также порекомендовать родственникам передать ценные бумаги, долю участия в уставном капитале организации в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации либо рассмотреть вопрос об их отчуждении.

До принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов он должен быть отстранен от исполнения должностных обязанностей, исполнение которых связано прямо либо косвенно с организацией, ценными бумагами, долей участия в уставном капитале которой владеет он или его родственники.