



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ СШОР по конькобежному спорту
им. Л.П. Скобликовой г. Челябинска


Н.В. Соловьева

Утверждено приказом № 149 от 29.12.2017 г.

Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов работников МБУ СШОР по конькобежному спорту г. Челябинска

1. Общие положения

1.1. Настоящее 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.

1.2. Настоящее положение определяет в рамках реализации уставных целей и задач МБУ СШОР по конькобежному спорту им. Л.П. Скобликовой г. Челябинска, порядок формирования комиссии по урегулированию конфликта интересов в школе.

1.3. Основной задачей деятельности МБУ СШОР по конькобежному спорту им. Л.П. Скобликовой г. Челябинска предотвращение и урегулирование 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 организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

1.4. Действие положения распространяется на всех работников организации 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. Порядок формирования комиссии

2.1. Председателя Комиссии по этике выбирают большинством голосов путем открытого голосования в рамках проведения собрания тренерских работников.

2.2. Срок полномочия председателя один год без права переизбраться на второй срок.

2.3. Председатель после своего избрания на этом же собрании имеет право изъявить желание и рекомендовать к себе в Комиссию четырех человек, но они также избираются путем открытого голосования.

2.4. Члены Комиссии также избираются сроком на один год без права переизбрания.

3. Организация работы комиссии

3.1. Комиссия по этике принимает заявления от тренеров, сотрудников, занимающихся и их родителей только в письменной форме.

3.2. Комиссия по этике по поступившим заявлениям разрешает возникающие конфликты только на территории учебного заведения, только в полном составе и в определенное время, заранее оповестив заявителя и ответчика.

3.3. Председатель Комиссии имеет право наложить вето на решение членов комиссии.

3.4. Председатель Комиссии подчиняется руководителю учреждения, но в своих действиях независим, если это не противоречит Уставу, законодательству РФ.

3.5. Комиссия по этике осуществляет гражданский контроль (в данном случае этический).

3.6. Председатель в одностороннем порядке имеет право пригласить для профилактической беседы тренера, сотрудника, занимающихся и их родителей не собирая для этого весь состав Комиссии.

3.7. Председатель имеет права обратиться за помощью к руководителю учреждения для разрешения особо острых конфликтов.

3.8. Председатель и члены Комиссии по этике не имеют права разглашать информацию, поступающую к ним.

3.9. Комиссия несет персональную ответственность за принятие решений.

Никто, кроме членов Комиссии, не имеет доступа к информации. Руководитель школы лишь правдиво информируется по их запросу.

3.10. Вызов Комиссией на «беседу» тренера, сотрудника, занимающихся и их родителей не игнорируется, в противном случае данный конфликт перестает быть этическим и носит характер служебного проступка, он передается в ведение администрации.

3.11. Комиссия также имеет право подать жалобу на имя руководителя учреждения. При поступлении трех заявлений автоматически идет вызов к руководителю учреждения.

3.12. Пожаловаться на Комиссию можно только в письменной форме, поданной на имя руководителя учреждения. В данном случае Председатель Комиссии должен будет также в письменной форме опровергнуть данное заявление-жалобу, либо его прокомментировать, либо принять во внимание и исправиться.

Каждый несет персональную ответственность за подачу непроверенных сведений.

4. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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 организации – 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. Виды раскрытия конфликта интересов работником МБУ СШОР по конькобежному спорту им. Л.П. Скобликовой г. Челябинска и порядок урегулирования

В организации 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 организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

6. Меры по разрешению конфликта интересов

6.1. В спортивной организации предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

6.3. 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 организации 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 организации;

-увольнение работника из организации 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.

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