

Приложение № 4
Утверждает:
Директор МАСУ «Юность»

А.А. Вахтина
Приказ № 10/11 » марта 2021 г.



**Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
муниципального автономного спортивного учреждения
Тайгинского городского округа
«Спортивный комплекс «Юность»**

1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов

1.1. Положение о конфликте интересов МАСУ ТГО «СК «Юность» (далее – спортивный комплекс) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников спортивного комплекса (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для спортивного комплекса).

1.2. Положение о конфликте интересов - это локальный документ спортивного комплекса, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников спортивного комплекса в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя спортивного комплекса) 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 спортивного комплекса, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации спортивного комплекса, работником (представителем спортивного комплекса), которой он является.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения о конфликте интересов

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников спортивного комплекса вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с спортивным комплексом на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в МАСУ Тайгинского городского округа «Спортивном комплексе «Юность»

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в спортивном комплексе положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для спортивного комплекса при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов спортивного комплекса 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) спортивного комплекса.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работников МАСУ ТГО «СК «Юность» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников спортивного комплекса.

4.2. 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;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в спортивном комплексе ведет Комиссия по противодействию коррупции.

4.5. Спортивный комплекс берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами Рабочей группы по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для спортивного комплекса рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. Итогом урегулирования конфликта интересов могут стать следующие решения:

4.6.1. Решение, что сведения, которые были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования.

4.6.2. Решение, что конфликт интересов имеет место, при этом могут использоваться различные целесообразные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника спортивного комплекса 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами спортивного комплекса;

- увольнение работника из спортивного комплекса по инициативе работника.

4.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее "мягкая" мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 Библиотеки.

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

5.1. 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 спортивного комплекса 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.