



Министерство по физической культуре
и спорту Челябинской области
ОБЛАСТНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР СПОРТИВНОЙ
ПОДГОТОВКИ ПО ДЗЮДО
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ ИМЕНИ
ЗАСЛУЖЕННОГО ТРЕНЕРА РОССИИ
А.Е.МИЛЛЕРА»
(ОБУ «РЦСП по дзюдо Челябинской области
имени А.Е. Миллера»)

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
ОБУ «РЦСП по дзюдо
Челябинской области
имени А.Е. Миллера»
от 23.03.2023 № 101-ОД

г. Челябинск

Положение

о комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов
в ОБУ «РЦСП по дзюдо Челябинской области имени А.Е. Миллера»

1. Положение о комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ОБУ «РЦСП по дзюдо Челябинской области имени А.Е. Миллера» (далее – положение, Центр) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Центра.

2. Положение Центра - это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Центра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Центра, в том числе внешних совместителей.

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

4. Основной задачей деятельности Центра по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

соблюдение баланса интересов Центра 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) Центром.

5. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

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.

6. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является специалист по кадрам. Работник обязан уведомить директора Центра, или лицо его замещающее о каждом случае возникновения у него личной заинтересованности (возможности получения в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц), которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Уведомление оформляется в письменном виде в двух экземплярах.

Первый экземпляр уведомления работник передает директору Центра незамедлительно, как только станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения. Второй экземпляр уведомления, заверенный директором Центра, остается у работника в качестве подтверждения факта представления уведомления.

В случае если работник не имеет возможности передать уведомление лично, оно может быть направлено в адрес учреждения заказным письмом с уведомлением и описью вложения.

7. Центр берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия) с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

8. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения.

9. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

10. В заседаниях Комиссии с правом совещательного голоса могут участвовать:

1) непосредственный руководитель работника, в отношении которого Комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;

2) другие специалисты, которые могут дать пояснения по вопросам, рассматриваемым Комиссией.

11. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов комиссии.

12. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

13. Председатель Комиссии при поступлении к нему в установленном порядке информации, содержащей основания для проведения заседания Комиссии:

1) в разумный срок назначает дату заседания Комиссии;

2) организует ознакомление работника, в отношении которого Комиссией рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов, членов комиссии и других лиц, участвующих в заседании Комиссии, с информацией, поступившей юристконсульту и (или) специалисту по кадрам, и с результатами ее проверки;

3) рассматривает ходатайства, принимает решение об их удовлетворении (об отказе в удовлетворении) и о рассмотрении (об отказе в рассмотрении) в ходе заседания Комиссии дополнительных материалов.

14. Заседание Комиссии проводится в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов. О намерении лично присутствовать на заседании Комиссии работник указывает в уведомлении, которое представляется в соответствии с пунктом 6 Положения.

15. Заседания Комиссии могут проводиться в отсутствие работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов, в случае:

1) если в уведомлении, которое предусмотрено пунктом 9 настоящего Положения не содержится указания о намерении работника лично присутствовать на заседании Комиссии;

2) если работник, намеревающийся лично присутствовать на заседании Комиссии и надлежащим образом извещенный о времени и месте его проведения, не явился на заседание Комиссии.

16. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов (с его согласия), и иных лиц, рассматриваются материалы по существу вынесенных на данное заседание вопросов, а также дополнительные материалы.

17. По итогам заседания Комиссии тайным голосованием (если Комиссия не примет иное решение) простым большинством голосов выносятся одно из решений:

- сведения, которые были представлены работником, не являются

конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника 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 организации;

- увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности комиссии и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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 Центра.

18. Для исполнения решений Комиссии могут быть подготовлены проекты локальных нормативных актов, решений или поручений, которые в установленном порядке представляются на рассмотрение директору Центра.

19. Член Комиссии, не согласный с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии.

20. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписывают принимавшие в заседании члены Комиссии. В протоколе заседания Комиссии указываются:

- 1) дата заседания Комиссии, фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

- 2) формулировка каждого из рассматриваемых на заседании Комиссии вопросов с указанием фамилии, имени, отчества, должности работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов;

- 3) предъявляемые к работнику, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов претензии, материалы, на которых они основываются;

- 4) содержание пояснений работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов и других лиц по существу предъявляемых претензий;

- 5) фамилии, имена, отчества выступивших на заседании лиц и краткое изложение их выступлений;

- 6) другие сведения;
- 7) результаты голосования;
- 8) решение и обоснование его принятия.

21. Копии протокола заседания Комиссии в 10-дневный срок со дня заседания направляются полностью или в виде выписки из него – работнику, в отношении которого рассматривался вопрос об урегулировании конфликта интересов, а также по решению Комиссии - иным заинтересованным лицам.

22. Уведомление о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения приобщается к личному делу работника.

Типовые ситуации конфликта интересов

1. Работник Центра в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Центра участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Центром, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Центра принимает решение о закупке Центром товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник Центра принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Центра с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6. Работник Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Центром, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

7. Работник Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Центра, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

8. Работник Центра уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Центра с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

9. Работник Центра использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

10. Центр за счет средств от приносящей доход деятельности закупает ценные подарки сотрудникам Центра, новогодние подарки для детей сотрудников Центра (возраст детей от 0 до 15 лет включительно), наградную атрибутику с эмблемой Центра.

Возможные способы урегулирования: принятие коллегиального положительного решения на заседании комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

11. Различные вопросы, связанные с исполнением трудового законодательства Российской Федерации.

Возможные способы урегулирования: принятие коллегиального положительного решения на заседании комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.