

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» (далее – ГБУ ДО ДЮСШ), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБУ ДО ДЮСШ, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами ГБУ ДО ДЮСШ, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации ГБУ ДО ДЮСШ.

1.4. Под личной заинтересованностью работника ГБУ ДО ДЮСШ, 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) лицом, 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 лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками ГБУ ДО ДЮСШ и находящихся с ним в трудовых

отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится под роспись до сведения лиц, указанных в п. 1.5. Действующая редакция размещается в информационной системе сети Интернет на сайте ГБУ ДО ДЮСШ и является доступной для всех пользователей.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в ГБУ ДО ДЮСШ

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГБУ ДО ДЮСШ положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГБУ ДО ДЮСШ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса уведомления о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГБУ ДО ДЮСШ и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

3.1. Работники ГБУ ДО ДЮСШ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБУ ДО ДЮСШ без учета своих личных интересов, интересов своих родственников;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- уведомлять о возникшем (реальном) или потенциальном конфликте интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работнику ГБУ ДО ДЮСШ запрещается получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Запрет не распространяется на случаи получения работником подарков в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками, с другими официальными мероприятиями и иные случаи, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, определяющими особенности правового положения и специфику трудовой деятельности работника.

3.3. Работник Учреждения обязан:

3.3.1. Уведомлять работодателя (его представителя), органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

3.3.2. Принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

3.3.3. Передавать в целях предотвращения конфликта интересов принадлежащие ему ценные бумаги (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации;

3.3.4. Уведомлять работодателя (его представителя) о получении работником подарка в случаях, предусмотренных п. 3.2 настоящего Положения, и передавать указанный подарок, стоимость которого превышает 3 тыс. рублей, по акту соответственно лицу, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении.

3.4. Установить, что работники, замещающие должности, указанные в перечне коррупционно-опасных должностей ГБУ ДО ДЮСШ определенном Комиссией, и граждане, указанные в пункте 3.5 настоящего Положения, не могут осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником ГБУ ДО ДЮСШ, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Работник ГБУ ДО ДЮСШ участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иных лиц, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: работник ходатайствует о повышении заработной платы, либо о поощрении, либо о переводе на другую более высокооплачиваемую должность в отношении своего родственника, друга или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.

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

3.5. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Учреждением и намеревающейся установить такие отношения.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков, либо закупка осуществляется у организации, руководителем которой является родственник или друг данного работника.

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

10.3. Работник Учреждения принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной собственности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник Учреждения принимает решение о закупке программы, патент на которую принадлежит работнику.

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

10.4. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения.

Пример: работник Учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров или услуг, предоставляемых контрагентами, получает значительную скидку на товары контрагентов, которые являются поставщиками Учреждения.

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.

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

Пример: работник Учреждения получает дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным и назначении на более высокие должности в Учреждении.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ГБУ ДО ДЮСШ и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. 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;

- раскрытие сведений о конфликте интересов, путем заполнения декларации о конфликте интересов.

Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и о возникающих или имеющихся конфликтах интересов других работников ГБУ ДО ДЮСШ.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде, по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.4. Уведомление, заявление и обращение работника подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в ГБУ ДО ДЮСШ (далее - журнал регистрации).

4.5. Журнал регистрации ведется и хранится у специалиста по кадрам, по форме согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

4.6. В ГБУ ДО ДЮСШ для работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

4.7. Работники, на которых распространяется требование об обязательном ежегодном заполнении декларации о конфликте интересов, а также перечень коррупционно-опасных должностей определяется Комиссией по предупреждению коррупции ГБУ ДО ДЮСШ (далее - Комиссия).

4.8. ГБУ ДО ДЮСШ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.9. Поступившая информация должна быть тщательно проверена на заседании Комиссией по урегулированию конфликта интересов с целью оценки серьезности возникающих для ГБУ ДО ДЮСШ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.10. По результатам проверки поступившей на рассмотрение Комиссии информации ею должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

4.12. В случае если Комиссия решает, что конфликт интересов имеет место, то ею могут быть предложены руководителю следующие способы его разрешения:

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

- добровольный отказ работника ГБУ ДО ДЮСШ 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 ГБУ ДО ДЮСШ;
- увольнение работника из ГБУ ДО ДЮСШ 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.

4.13. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитываются обстоятельства конкретного конфликта интересов и в наибольшей степени обеспечивают исключение либо личной заинтересованности, либо ее влияния на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником должностных (служебных) обязанностей.

5. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

5.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в том числе уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению и декларации о конфликте интересов, являются:

- директор;
- инспектор по кадрам (при приеме на работу).

5.2. Полученная информация немедленно доводится до сведения директора, с тем, чтобы организовать заседание Комиссии по предупреждению коррупции. Срок рассмотрения Комиссией информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней со дня заседания Комиссии, в течение которых Комиссия по урегулированию интересов выносит решение о проведении проверки данной информации. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Комиссии по противодействию коррупции.

5.3. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 5.1. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

5.4. При совпадении члена Комиссии по урегулированию интересов и заинтересованного лица в одном лице, такой член Комиссии по предупреждению коррупции в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает.

5.5. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по урегулированию конфликта интересов. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании Комиссии по урегулированию конфликта интересов по его желанию. Полученная информация всесторонне изучается Комиссией урегулированию конфликта интересов и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение Комиссии по урегулированию конфликта интересов оформляется протоколом. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор ГБУ ДО ДЮСШ в течение трех рабочих дней с момента получения решения Комиссии, которое носит рекомендательный характер.

6. Ответственность работников ГБУ ДО ДЮСШ за несоблюдение положения о конфликте интересов

6.1. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном административным и уголовным законодательством Российской Федерации.

6.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ расторгается трудовой договор.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора ГБУ ДО ДЮСШ и вступает в силу с момента его утверждения.

7.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением руководителя по представлению Комиссии по предупреждению коррупции либо лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений в ГБУ ДО ДЮСШ.

7.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов в Государственном
бюджетном учреждении дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»
Утверждено приказом директора ГБУ ДО ДЮСШ
от « 19 » января 2022 г. № 01-08/20

Директору ГБУ ДО ДЮСШ

_____ (отметка об ознакомлении)

_____ (Ф.И.О.)

ОТ _____

(Ф.И.О., должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

**о возникновении личной заинтересованности
при исполнении должностных обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании Комиссии по предупреждению коррупции, в функции которого входит урегулирование конфликта интересов (нужное подчеркнуть).

« ____ » _____ 20 ____ г.

_____ (подпись лица, направляющего уведомление)

_____ (расшифровка подписи)

Лист ознакомления с Положением «О конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа»

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Подпись ознакомления	Дата ознакомления
1.	Абенова С.М.	Инспектор по кадрам		« 14 » 01 2022
2.	Абенова Р.М.	Сторож (вахтер)		« 14 » 01 2022
3.	Алишев А.С.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022
4.	Андакулова А.К.	Сторож (вахтер)		« 14 » 01 2022
5.	Асанов А.Б.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022
6.	Атагулов Т.Е.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022
7.	Алтыруов К.Н.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022
8.	Алпысбаев Д.Б.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022
9.	Арысов А.С.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022
10.	Бегимова Г.М.	Сторож (вахтер)		« 14 » 01 2022
11.	Бегимов А.Б.	дворник		« 14 » 01 2022
12.	Бердекеев Г.А.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022
13.	Байдирова Ж.Б.	Врач		« 14 » 01 2022
14.	Бисембаев А.Б.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022
15.	Булекбаев Б.К.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022
16.	Бактыбаев Б.Н.	Слесарь -сантехник		« 14 » 01 2022
17.	Бубенчикова О.В.	Сторож (вахтер)		« 14 » 01 2022
18.	Бекжанова А.С.	Уборщик сл.помещений		« 14 » 01 2022
19.	Даняева М.Л.	Концертмейстер		« 14 » 01 2022
20.	Ергалиева К.А.	Уборщик сл. помещений		« 14 » 01 2022
21.	Есетов А.А.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022
22.	Есим Д.У.	Сторож (вахтер)		« 14 » 01 2022
23.	Журжанова З.Х.	Специалист по ОТ		« 14 » 01 2022
24.	Жумакенов К.С.	Рабочий по КОРЗ		« 14 » 01 2022
25.	Жакупова Г.В.	Медицинская сестра		« 14 » 01 2022
26.	Жамишева Г.Б.	Сторож (вахтер)		« 14 » 01 2022
27.	Жанабаев Р.К.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022
28.	Ибраимова Г.И.	Заместитель директора по ХД		« 14 » 01 2022
29.	Идрисов Ф.Б.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022
30.	Ирискараева Н.О.	Медицинская сестра		« 14 » 01 2022
31.	Ибрашов А.С.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022
32.	Камшыбаева А.А.	Бухгалтер		« 14 » 01 2022
33.	Кожажулов А.Т.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022
34.	Конысова Б.С.	Уборщик сл.помещений		« 14 » 01 2022
35.	Конысова К.С.	Сторож (вахтер)		« 14 » 01 2022
36.	Курносикова С.А.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022
37.	Куппанова А.У.	Медицинская сестра		« 14 » 01 2022
38.	Кыстауова А.С.	Сторож (вахтер)		« 14 » 01 2022
39.	Кулдауов Ж.Т.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022
40.	Киикбай М.С.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022
41.	Кулмуратова Ф.И.	Сторож (вахтер)		« 14 » 01 2022
42.	Куценко М.И.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022
43.	Кошербаева Л.К.	Хореограф		« 14 » 01 2022
44.	Конакбаев С.Ж.	Рабочий по КОРЗ		« 14 » 01 2022
45.	Ли Э.С.	Тренер-преподаватель		« 14 » 01 2022

46.	Масакбаев А.К.	Инженер	<i>Масакбаев</i>	« 14 » 01 2022
47.	Мусаева Э.О.	Комендант	<i>Мусаева</i>	« 14 » 01 2022
48.	Манасова Б.С.	Инструктор-методист	<i>Манасова</i>	« 14 » 01 2022
49.	Насыр О.Г.	Тренер-преподаватель	<i>Насыр</i>	« 14 » 01 2022
50.	Орынбаев С.М.	Тренер-преподаватель	<i>Орынбаев</i>	« 14 » 01 2022
51.	Примжаров Д.А.	Тренер-преподаватель	<i>Примжаров</i>	« 14 » 01 2022
52.	Рахметуллаев Д.У.	Тренер-преподаватель	<i>Рахметуллаев</i>	« 14 » 01 2022
53.	Сейлов М.М.	Тренер-преподаватель	<i>Сейлов</i>	« 14 » 01 2022
54.	Сейтенов У.У.	Тренер-преподаватель	<i>Сейтенов</i>	« 14 » 01 2022
55.	Саулетов Р.А.	Тренер-преподаватель	<i>Саулетов</i>	« 14 » 01 2022
56.	Сыздыкова А.Ж.	Бухгалтер	<i>Сыздыкова</i>	« 14 » 01 2022
57.	Сулейменова Г.К.	Уборщик сл.помещений	<i>Сулейменова</i>	« 14 » 01 2022
58.	Самарцева Е.В.	Уборщик сл. помещений	<i>Самарцева</i>	« 14 » 01 2022
59.	Тоганов Н.М.	Тренер-преподаватель	<i>Тоганов</i>	« 14 » 01 2022
60.	Темиралиев К.М.	Тренер-преподаватель	<i>Темиралиев</i>	« 14 » 01 2022
61.	Усманова Д.А.	Тренер-преподаватель	<i>Усманова</i>	« 14 » 01 2022
62.	Унгаров А.Б.	Тренер-преподаватель	<i>Унгаров</i>	« 14 » 01 2022
63.	Ускеева А.А.	Уборщик сл.помещений	<i>Ускеева</i>	« 14 » 01 2022
64.	Ускеев Н.А.	дворник	<i>Ускеев</i>	« 14 » 01 2022
65.	Чириков О.Ю.	Тренер-преподаватель	<i>Чириков</i>	« 14 » 01 2022

Жапырмаев О.С. 09.02.2022.