

СОГЛАСОВАНО

с Советом работников

ГАУ ВО "ЦРГ "Динамо"

 Н.Г. Егорова

протокол № 1 от 03.02. 2020г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор

ГАУ ВО "ЦРГ "Динамо"

 С.И. Вартамян

приказ от 03.02.2020 № 14



**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
"ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ГАНДБОЛА "ДИНАМО"**

г. Волгоград 2020

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГАУ ВО "ЦРГ "Динамо" (далее – ЦРГ), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в ГАУ ВО "ЦРГ "Динамо" с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ЦРГ вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ЦРГ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ЦРГ и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника СШОР от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником ЦРГ и урегулирован (предотвращен) организацией.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников ЦРГ должны применяться в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работников организации и его урегулирования.

3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является специалист по кадрам ГАУ ВО "ЦРГ "Динамо"

3.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом ЦРГ и доводится до сведения всех работников.

3.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (см. приложение) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении конфликта интересов.

3.5. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

4.1. Декларация о конфликте интересов изучается специалистом по кадрам, и направляется директору ЦРГ.

4.2. Директор ЦРГ рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

4.3. ЦРГ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена специалистом по кадрам с целью оценки серьезности возникающих для ЦРГ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы ЦРГ может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. ЦРГ также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- 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;
- 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 ЦРГ 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.

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

4.5. 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 организации.

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

5.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ЦРГ является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. При этом следует учитывать, что конфликт интересов принимать множество различных форм.

5.2. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ЦРГ – 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.

5.3. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

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 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

6. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ЦРГ.

6.1. ЦРГ гарантирует, что ни один работник не будут привлечен к ответственности, и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе ЦРГ в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением ЦРГ о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

6.2. ЦРГ не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут являться причиной нарушений настоящего Положения.

6.3. ЦРГ ожидает, что работники и контрагенты ЦРГ, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам организации.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников организации, Антикоррупционной политикой, Положением о конфликте интересов.

(подпись работника)

Кому: _____

_____ (указывается ФИО ответственного специалиста)

От
кого: _____

_____ (ФИО работника, заполнившего Декларацию)

Должность: _____

Дата заполнения: _____

Декларация охватывает период времени с _____ по _____

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов. Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «да» в месте, отведенном в конце первого раздела формы. При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

Раздел 1

Внешние интересы

1. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров и т.п), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

1.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с ЦРГ?

1.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с ЦРГ, или ведет с ней переговоры?

1.3. В компании-конкуренте организации?

1.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с ЦРГ?

2. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами ЦРГ в любой форме?

Личные интересы и честное ведение бизнеса

3. Проводили ли Вы платные тренировки у одних и тех же спортсменов?

4. «Обменивались» ли Вы с коллегами слабоуспевающими спортсменами для индивидуальных занятий?
5. Собирали ли Вы с родителей спортсменов на группы, ЦРГ?
6. Участвовали ли Вы в судействе спортивных мероприятий, с участием своих спортсменов, собственных детей.
7. Участвовали ли Вы, в какой либо сделке от лица организации (как лицо принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?
8. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как вливающие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между организацией и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с организацией?

Взаимодействие с государственными служащими

9. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения бизнеса или приобретения новых возможностей для бизнеса организации?

Инсайдерская информация

10. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании, какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие ЦРГ и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для ЦРГ во время исполнения своих обязанностей?

11. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу, какую-либо иную связанную с ЦРГ информацию, ставшую Вам известной по работе?

Ресурсы организации

12. Использовали ли Вы средства организации, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или иную информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации организации или вызвать конфликт с интересами организации?

13. Участвовали ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в организации (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям ЦРГ к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью организации?

Равные права работников

14. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в организации, в том числе под Вашим руководством?

15. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в ЦРГ; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их

на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

Подарки и бесплатные услуги

16. Получали ли Вы дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ЦРГ, в отношении которого Вы выполняете контрольные функции?

17. Получали ли Вы бесплатные услуги от своего подчиненного или иного работника организации, в отношении которого Вы выполняете контрольные функции?

18. Получали ли Вы небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) обучающихся, которых Вы обучаете?

19. Использовали ли Вы небескорыстно возможности родителей (законных представителей) обучающихся?

Другие вопросы

20. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

Если Вы ответили «ДА» на любой вопрос из вышеуказанных вопросов, просьба изложить, ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Настоящим подтверждаю, что я прочитал(а) и понял(а) все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация является полными, правдивыми и правильными.

Подпись _____ ФИО _____

Раздел 2

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена

(Ф.И.О, подпись)

С участием (при необходимости):

Представитель директора _____

(Ф.И.О, подпись)

Решение по декларации

_____ (подтвердить подписью): _____

Конфликт интересов не был обнаружен _____

Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает, или может создать конфликт с интересами СШОР.

Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника

(указать какой информации)

Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов

(указать, от каких вопросов)

Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника

(указать каких обязанностей)

Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами.