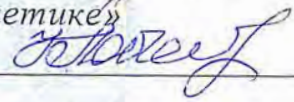


УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ ДО СК «СШОР по
лёгкой атлетике»
Н.Г. Лобойко/ 

**Положение об урегулировании конфликта интересов
в Государственном бюджетном учреждении дополнительного
образования Ставропольского края «Спортивная школа
олимпийского резерва по лёгкой атлетике»
(в новой редакции)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, в частности:

* Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;

* Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

* Федеральных законов, устанавливающих правовой статус государственных и муниципальных учреждений;

* Закона Ставропольского края от 08.05.2014 г. № 30-кз «О противодействии коррупции в Ставропольском крае»;

* Устава Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ставропольского края «Спортивная школа олимпийского резерва по лёгкой атлетике» (далее – Учреждение);

* иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Ставропольского края.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления, предотвращения, урегулирования и уведомления о случае конфликта интересов, возникающем в деятельности сотрудников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ставропольского края «Спортивная школа олимпийского резерва по лёгкой атлетике» (далее – сотрудники Учреждения).

1.3. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность сотрудника Учреждения (наличие у сотрудника личной заинтересованности в случаях, когда это может привести к ее влиянию на объективность и беспристрастность исполнения сотрудником должностных обязанностей) влияет или может повлиять на принимаемые им решения или совершаемые действия.

1.4. **Личная заинтересованность** – возможность сотрудника Учреждения при исполнении должностных обязанностей иметь

потенциальную, фактическую или предполагаемую выгоду (материальную или иную) для себя или своих близких родственников. * Близкие родственники – родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушка, бабушка и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры, супруги.

1.5. Целью настоящего Положения является обеспечение добросовестного и эффективного исполнения сотрудниками Учреждения своих должностных обязанностей, предотвращение коррупционных правонарушений, защита законных интересов Учреждения, формирование высокого уровня доверия к деятельности Учреждения.

2. Основные принципы урегулирования конфликта интересов

2.1. **Законность:** Все действия сотрудников Учреждения, связанные с урегулированием конфликта интересов, строго соответствуют действующему законодательству.

2.2. **Объективность:** При урегулировании конфликта интересов обеспечивается беспристрастность, учет всех имеющихся факторов и принятие решений на основе объективной оценки.

2.3. **Прозрачность:** Процедуры урегулирования конфликта интересов, в рамках действующего законодательства, являются открытыми для сотрудников.

2.4. **Добросовестность:** Сотрудники и руководство Учреждения действуют добросовестно, направляя усилия на предотвращение и нейтрализацию негативных последствий конфликта интересов.

2.5. **Ответственность:** Сотрудники несут ответственность за соблюдение настоящего Положения и содействие в урегулировании конфликта интересов.

3. Порядок выявления и уведомления о конфликте интересов

3.1. Сотрудник Учреждения, осознавая личную заинтересованность, которая может привести или приводит к конфликту интересов, обязан предпринять следующие действия:

а) не совершать действия (бездействие), которые могут привести или приводят к конфликту интересов;

б) незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя или директора Учреждения о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

3.2. Невыполнение сотрудником обязанности уведомить о конфликте интересов является нарушением трудовой дисциплины и может повлечь за собой применение мер дисциплинарной ответственности.

3.3. Непосредственный руководитель, получив уведомление о конфликте интересов от подчиненного сотрудника, обязан:

а) рассмотреть уведомление;

б) принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, предусмотренные настоящим Положением;

в) в случае необходимости – довести информацию до директора Учреждения.

3.4. Директор Учреждения, получив информацию о конфликте интересов (через уведомление сотрудника или сведения от руководителя), обязан организовать процесс урегулирования конфликта.

4. Порядок урегулирования конфликта интересов

4.1. Урегулирование конфликта интересов осуществляется путем применения следующих мер (в зависимости от конкретной ситуации):

а) Добровольное устранение сотрудником личной заинтересованности:

* Отказ сотрудника от действий (бездействия), которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов.

* Полное или частичное отчуждение сотрудником доли участия или акций в организации, если наличие данной доли является причиной конфликта интересов.

б) Изменение служебного поведения сотрудника:

* Пересмотр и изменение должностных обязанностей сотрудника, исключающие возникновение или влияние конфликта интересов;

* Объявление сотруднику о недопустимости совершения действий, связанных с конфликтом интересов.

в) Внешний контроль:

* Контроль за соблюдением сотрудником норм служебного поведения, принятием решений и совершением действий со стороны непосредственного руководителя или уполномоченного лица.

г) Профессиональная переподготовка или повышение квалификации:

* Участие сотрудника в соответствующих обучающих программах, направленных на повышение осведомленности о требованиях законодательства о противодействии коррупции и конфликте интересов.

д) Привлечение комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (при наличии):

* Если в Учреждении создана комиссия по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, она рассматривает поступившие уведомления и готовит рекомендации по урегулированию. Решения комиссии носят рекомендательный характер, однако их игнорирование сотрудником может стать основанием для применения мер дисциплинарной ответственности.

4.2. При урегулировании конфликта интересов в Учреждении должны учитываться:

* Законность и обоснованность принимаемых мер.

* Минимизация негативных последствий для деятельности Учреждения.

* Сохранение репутации Учреждения.

4.3. Информация о выявленных случаях конфликта интересов и мерах, принятых по их урегулированию (без раскрытия персональных данных сотрудников, если иное не предусмотрено законодательством),

может быть обобщена и использована для совершенствования работы по профилактике коррупции.

5. Ответственность за несоблюдение положения

5.1. Сотрудники Учреждения, виновные в несоблюдении требований настоящего Положения, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Ставропольского края, Уставом Учреждения и применимыми локальными нормативными актами.

5.2. К таким мерам ответственности могут относиться:

- * Замечание;
- * Выговор;
- * Увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3. В случаях, предусмотренных законодательством, сотрудники могут быть привлечены к административной или уголовной ответственности.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора Учреждения.

6.2. Все сотрудники Учреждения обязаны ознакомиться с настоящим Положением под роспись.

6.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в порядке, установленном для его принятия.

6.4. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.