Утверждено приказом АО ДО «ДЮСШ «Асамат» Цивильского муниципального округа ЧР от 09.01.2023 №04

**ПОЛОЖЕНИЕ**

 **О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

**1.Цели и задачи.**

1.Положение о конфликте интересов Автономной организации дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Асамат» Цивильского муниципального округа Чувашской Республики (далее – Организация) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Организации). Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2.Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя) Организации влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя) Организации, и правами и законными интересам, имуществу и (или) деловой репутации Организации, работником (представителем) Организации, которой он является.

**2.Круг лиц, попадающих под действие положения.**

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

**3.Основные принципы управления конфликтов интересов Организации.**

1.В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

- соблюдение баланса интересов Организации и работника Организации при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника Организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Организации и урегулирован (предотвращен) Организацией

**4.Порядок раскрытия конфликта интересов работником Организации и порядок его урегулирования, в том числе возможны способы разрешения возникшего конфликта интересов.**

1.Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Организации. Устанавливается 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.

2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по противодействию проявлениям коррупции. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет право, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

- добровольный отказ работника Организации или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процесс принятия решений по вопросам, которые находятся или могут отказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Организации;

- перевод работника Организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника Организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;

- увольнение работника Организации из Организации по инициативе работника.

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

 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 Учреждения и вероятность того, что этот личный интерес работником Организации и вероятность того, что это личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации.

1. **Обязанности работников Организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**
2. Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.
3. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
4. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
5. Раскрыть возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.