



Муниципальное бюджетное учреждение
«Спортивная школа олимпийского резерва «Олимп»
имени полного кавалера ордена Славы
Алдошина Павла Петровича»
(МБУ СШОР «Олимп»)

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБУ СШОР «Олимп»
от «01» октября 2021г. № 132 од

ПОЛОЖЕНИЕ

01.10.2021 № 132 од

г. Зеленогорск

**о конфликте интересов и порядке
урегулирования выявленного
конфликта интересов**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов и порядке урегулирования выявленного конфликта интересов МБУ СШОР «Олимп» (далее - "Положение") является локальным актом муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва «Олимп» имени полного кавалера ордена Славы Алдошина Павла Петровича» (далее Учреждение), основными целями которого является оптимизация взаимодействия работников учреждения с другими участниками отношений по предоставлению государственных и муниципальных услуг, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими) профилактики конфликта интересов работников Учреждения, при которых у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами клиентов МБУ СШОР «Олимп» их законных представителей и родственников, а также контрагентов учреждения по договорам и соглашениям.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РФ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Учреждения;

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

а) **заинтересованные лица** – это лица (далее также — работники, сотрудники), заключившие с Учреждением трудовой договор;

б) **личная заинтересованность** лиц, заключивших с Учреждением трудовой договор – материальная или иная заинтересованность, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Учреждения;

в) **конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения 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 Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, в том числе выполняющих работу по совместительству, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

2.1 Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

2.1.1. приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

2.1.2. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.3. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.4. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.5. соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.6. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ УЧРЕЖДЕНИЯ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1 В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

3.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

3.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

3.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

3.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде;

3.3 Руководителем Учреждения из числа лиц, ответственных за реализацию мероприятий по противодействию коррупции, входящих в состав комиссии по противодействию коррупции и иных правонарушений (далее - Комиссия), назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (далее – лицо, ответственное за прием сведений).

3.4 Указанное в п.3.2. настоящего Положения сообщение работника Учреждения передается лицу, ответственному за прием сведений, и подлежит регистрации в течение двух

рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности

3.5 Зарегистрированное уведомление в тот же день передается на рассмотрение работодателю или лицу, его замещающему, для принятия решения об организации проверки содержащихся в нем сведений.

3.6 Руководитель по результатам рассмотрения уведомления принимает решение об организации проверки содержащихся в уведомлении сведений.

3.7 Организация проверки сведений о фактах склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставших известными фактах обращения к иным работникам с аналогичной целью осуществляется специально создаваемой приказом директора (или лица его замещающего) Комиссией, во взаимодействии, при необходимости, с другими подразделениями Учреждения;

3.8 Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов;

3.9 Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов;

3.10 По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов;

3.11 Ситуация, сведения о которой были представлены, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования;

3.12 В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

3.12.2. добровольный отказ работника Учреждения 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;

3.12.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

3.12.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

3.12.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

3.12.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

3.12.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

3.12.8. увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

3.12.9. 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;

3.12.10. иные способы разрешения конфликта интересов.

3.13 При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1 Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

4.1.1. соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;

4.1.2. при принятии решений по вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

4.1.3. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

4.1.4. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4.1.5. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

5.1 Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2 В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) Замечание;
- 2) Выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

а) в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны(государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

б) в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

в) по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

5.3 Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований ст. 17 Федерального закона от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства. Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1 Настоящее Положение принимается решением Общего собрания трудового коллектива Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

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