



УТВЕРЖДЕНО

Приказом от «12» сентября 2022 № 14/1-О
Директор МБУ ДО г. Астрахани
«ДЮСШ № 9»

Н.А. Смирнова

СОГЛАСОВАНО

на общем собрании работников МБУ ДО
г. Астрахани «ДЮСШ № 9»
«12» сентября 2022 протокол № 1

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

**Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования г. Астрахани
«Детско-юношеская спортивная школа № 9»**

АСТРАХАНЬ
2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 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 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является локальным актом МБУ ДО г. Астрахани «ДЮСШ № 9» (далее ДЮСШ № 9). Основной целью настоящего Положения является установление порядка выявления и предотвращения конфликтов интересов, возникающих у работников (далее ДЮСШ № 9) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей **основной задачей** – ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на выполняемые ими должностные обязанности, принимаемые деловые решения.

1.3. **Под конфликтом интересов** понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных обязанностей, и (или) влечет или может повлечь за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами предприятия, или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам и (или) деловой репутации предприятия (учреждения) (примерный обзор типовых ситуаций конфликта интересов приведен в приложении 1 к настоящему Положению).

1.4. **Под личной заинтересованностью** понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов ДЮСШ № 9.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ДЮСШ № 9 вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых обязанностей.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДЮСШ № 9 положены следующие принципы:

- обязательность установления фактов о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДЮСШ № 9 при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность информации о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов ДЮСШ № 9 и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, о котором работодатель своевременно уведомлен работником и приняты меры к урегулированию (предотвращению) ДЮСШ № 9 конфликта интересов.

3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с предупреждением и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации (без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей);
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- уведомлять руководителя учреждения о конфликте интересов или о возможности его возникновения;
- принимать меры к урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. СПОСОБЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. В учреждении (организации) установлены такие виды предотвращения и урегулирования конфликта интересов как:

- установление фактов о конфликте интересов при приеме на работу;
- установление фактов о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- установление фактов о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте интересов (приложение № 2 к настоящему Положению);
- уведомление работником руководителя о возникновении (возможном возникновении) личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов.

4.2. Рассмотрение представленной работодателю ДЮСШ № 9 информации о возникновении (возможном возникновении) конфликта интересов и его урегулирование происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для предприятия рисков и выбора наиболее подходящего способа урегулирования конфликта интересов.

4.3. ДЮСШ № 9 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.

4.4. ДЮСШ № 9 также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его урегулирования, 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 должностными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных 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 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 урегулирования 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 влияние на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником должностных обязанностей.

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.

5. ПОРЯДОК УВЕДОМЛЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

5.1. Работник ДЮСШ № 9 письменно уведомляет председателя комиссии по противодействию коррупции о возникновении (возможном возникновении) конфликта интересов (далее - уведомление о возникновении конфликта интересов) по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению.

5.2. Уведомление о возникновении конфликта интересов регистрируется в журнале регистрации.

5.3. Подготовка и организация проверки осуществляется комиссией по противодействию коррупции ДЮСШ № 9 в соответствии с порядком.

5.4. Комиссия по противодействию коррупции рассматривает уведомление и принимает одно из следующих решений:

- признать, что при исполнении работником, направившим уведомление, должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;

- признать, что при исполнении должностных обязанностей работником, направившим уведомление, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;

- признать, что работником, направившим уведомление, не приняты меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

5.5. В случае принятия решений, предусмотренных абзацем 2, 3 пункта 5.4. настоящего порядка, комиссия по противодействию коррупции рекомендует руководителю ДЮСШ № 9 принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5.6. Протокол заседания комиссии по противодействию коррупции направляется работодателю работника, подавшего уведомление, для рассмотрения и принятия решения. Решение комиссии по противодействию коррупции носит для работодателя рекомендательный характер.

Выписка из протокола заседания комиссии по противодействию коррупции направляется лицу, подавшему уведомление в 7-дневный срок со дня подписания протокола.

5.7. Руководитель ДЮСШ № 9 в течение трех рабочих, после получения решения комиссии по противодействию коррупции, принимает решение о мерах по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения (перераспределении должностных обязанностей) работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей или применение к нему иных мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, по решению руководителя ДЮСШ № 9, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Решение руководителя ДЮСШ № 9 о мерах по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в отношении работника оформляется в письменном виде, в форме локального правового акта ДЮСШ № 9, копия которого вручается работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня принятия.

5.8. Уведомление о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения приобщается к личному делу работника.

5.9. Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей директором, которая приводит или может привести к конфликту интересов, направляется им в комиссию в установленном порядке. В случае установления комиссией признаков дисциплинарного проступка в действии (бездействии) руководителя ДЮСШ № 9 информация об этом представляется представителю нанимателя (работодателя) для решения вопроса о применении к руководителю учреждения мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ 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 действующим законодательством Российской Федерации.

6.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия по п. 7.1. ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение
к Положению о конфликте
интересов ДЮСШ № 9
от _____ № _____

(отметка об ознакомлении)

Директору МБУ ДО г. Астрахани ДЮСШ № 9
Н.А. Смирновой

от _____

(Ф.И.О., замещаемая должность)

Уведомление
о возникновении (возможном возникновении) конфликта интересов

Сообщаю о возникновении (возможном 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 противодействию коррупции в ДЮСШ № 9 при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись лица, направляющего уведомление) (расшифровка подписи)

Директору МБУ г. Астрахани «ДЮСШ № 9»

Н.А. Смирновой

от _____
(Ф.И.О. работника ДЮСШ №9,
должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (*нужное подчеркнуть*).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: .

Трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: .

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (заполняется при наличии у работника ДЮСШ № 9 предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

(подпись, инициалы и фамилия)

(дата)