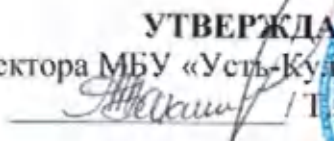


**УТВЕРЖДАЮ**  
И.о. директора МБУ «Усть-Куломская СШ»  
 / Т.А. Вахмянин  
Приказ № 72 от 28.03.2019 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ  
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ  
МБУ «Усть-Куломская СШ»**

**1. Общие положения**

- 1.1 Положение о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов работников МБУ «Усть-Куломская СШ» (далее – Положение) разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов.
- 1.2 Положение является внутренним документом учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.3 Положение разработано в соответствии с:
  - Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
  - Законом Республики Коми от 29.03.2008 № 82-РЗ «О противодействии коррупции в Республике Коми»;
  - Трудовым Кодексом Российской Федерации;
  - иными действующими нормативно-правовыми актами.
- 1.4 Действие настоящего положения распространяется на всех работников МБУ «Усть-Куломская СШ» (далее – Учреждение) вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

**2. Основные понятия**

- 2.1. **Участники отношений** – спортсмены – получатели муниципальной услуги, родители (законные представители) спортсменов, посетители, работники.
- 2.2. **Конфликт интересов работника** – ситуация, при которой 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 работником профессиональных обязанностей вследствие

противоречия между его личной заинтересованностью и интересами получателя муниципальной услуги, родителей (законных представителей) несовершеннолетних спортсменов.

- 2.3. **Под личной заинтересованностью работника**, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

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

### **4. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника**

В Учреждении выделяют следующие условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника:

- работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же воспитанников;
- использование в личных целях возможностей родителей (законных представителей) спортсменов и иных участников трудовых отношений;
- получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) спортсменов;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников учреждения.

К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов работника, относятся следующие:

- участие работника в наборе (приёме) спортсменов;
- сбор финансовых средств на нужды Учреждения, в том числе для участия в мероприятиях, на поездки;
- участие работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

## **5. Ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности**

В целях предотвращения возникновения условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника в Учреждении, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же воспитанников;
- запрет на членство в судействе мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных и предусмотренных положением соревнования;
- запрет на использование в личных целях возможностей родителей (законных представителей) спортсменов и иных участников трудовых отношений;
- запрет на получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) спортсменов за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных тренерским советом учреждения.

## **6. Порядок раскрытия конфликта интересов**

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

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. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор Учреждения.

Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение 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.

## **7. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности**

Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников.

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права получателей муниципальных услуг и работников учреждения, учитывается мнение Тренерского совета;

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники отношений;

- обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами;

- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях спортсменов;

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

Работники Учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4. Определение лиц, ответственных за приём. Учреждение 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 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;

- 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 Учреждения;

- увольнение работника из Учреждения 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.

Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жёсткие 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 Учреждения.

С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции при осуществлении ими профессиональной деятельности.

В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора Учреждения.

Директор в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по вопросу урегулирования конфликта интересов работников (далее – Комиссия).

Решение Комиссии является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением. Решение Комиссии может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

До принятия решения Комиссии директор Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для работников.

Директор Учреждения, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

#### **8. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – 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.

Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов путём заполнения декларации конфликта интересов, которая носит конфиденциальный характер.

#### **9. Ответственность**

Ответственным лицом в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор Учреждения.

Директор Учреждения:

- утверждает Положение о конфликте интересов;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;
- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на Комиссии;
- организует контроль за состоянием работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.