

**Муниципальное бюджетное учреждение
« Спортивная школа города Черногорска»**

Принято
Общим собранием
протокол от 15.06.2021 № 2

Утверждены приказом директора
МБУ «СШ города Черногорска»
от 18.06.2021 № 76

**Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов**

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа города Черногорска» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013., в целях регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности сотрудников (работников) Учреждения (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

1.2. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников (работников) на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Положение о конфликте интересов (далее – Положение) - это локальный нормативный акт Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников (работников) Учреждения в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

Действие Положения распространяется на всех сотрудников (работников) Учреждения, в том числе внешних совместителей.

1.4. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника (работника) Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника (работника) и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Под личной заинтересованностью работника понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей. Примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов содержится в Приложении № 1 к настоящему Положению.

1.5. Содержание Положения доводится до сведения всех работников учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

1.6. 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.

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта 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 сотрудника (работника) при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника (работника) от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником (работником) и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности сотрудников (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.

3.2. Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и о возникающих или имеющихся конфликтах интересов других работников, как только ему станет об этом известно. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией (в течение 1 рабочего дня) в письменном виде.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо Учреждения, ответственное за противодействие коррупции, назначенное приказом директора Учреждения.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде путем направления на имя директора Учреждения уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению в течение 1 рабочего дня с момента обнаружения конфликта интересов.

4.3. Указанное в пункте 4.2. настоящего Положения уведомление работника Учреждения передается должностному лицу Учреждения, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в день его поступления в журнале регистрации уведомлений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение № 3к настоящему Положению). Журнал должен быть прошит, пронумерован и заверен печатью директора Учреждения.

4.4. Копия уведомления с отметкой о регистрации выдается работнику на руки.

4.5. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.6. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по противодействию коррупции в порядке, установленном Положением о Комиссии по противодействию коррупции. Председатель Комиссии в трехдневный срок со дня поступления информации о наличии у работника Учреждения личной заинтересованности выносит решение о проведении проверки этой информации. Проверка информации и материалов осуществляется в срок до одного месяца со дня принятия решения о ее проведении.

4.7. При совпадении члена Комиссии по противодействию коррупции и заинтересованного лица в одном лице, такой член Комиссии по противодействию в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается директора Учреждения, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

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

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

4.10. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

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

- ограничение доступа сотрудника (работника) к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника (работника);
- добровольный отказ сотрудника (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 сотрудника (работника);
- перевод сотрудника (работника) на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ сотрудника (работника) от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение сотрудника (работника) из Учреждения по инициативе сотрудника (работника).

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и сотрудника (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 сотрудника (работника) и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Сотрудник (работник) Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Сотрудник (работник) Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Сотрудник (работник) Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника (работника), выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение сотрудника (работника) от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация сотруднику (работнику) отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Сотрудник (работник) Учреждения принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника (работника), обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение сотрудника (работника) от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Сотрудник (работник) Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника (работника), владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение сотрудника (работника) от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей сотрудника (работника); рекомендация сотруднику (работнику) продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6. Сотрудник (работник) Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника (работника), имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение сотрудника (работника) от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей сотрудника (работника); помощь сотруднику (работнику) в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

7. Сотрудник (работник) Учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед сотрудником (работником) или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность сотрудника (работника), финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования: отстранение сотрудника (работника) от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей сотрудника (работника).

8. Сотрудник (работник) Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника (работника), получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация сотруднику (работнику) отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение сотрудника (работника) от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей сотрудника (работника).

9. Сотрудник (работник) Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного сотрудника (работника) Учреждения, в отношении которого сотрудник (работник) выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация сотруднику (работнику) вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод сотрудника (работника) (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10. Сотрудник (работник) Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение сотрудника (работника) от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. Сотрудник (работник) Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность сотрудника (работника).

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих сотрудникам (работникам) разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Директору
МБУ «СШ города Черногорска»

_____ (ФИО)

от _____ (ФИО, должность работника)

**Уведомление
о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у _____ личной
(ФИО, должность лица)

заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, направившее уведомление _____ / _____ «__» _____
(Подпись) (Расшифровка подписи)

Лицо, принявшее уведомление _____ / _____ «__» _____
(Подпись) (Расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности _____

**Журнал
регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности**

№ п/п	Регистрационный номер	Дата регистрации сообщения	ФИО, должность лица, представившего сообщение	Краткое содержание уведомления	ФИО, должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица принявшего сообщение	Отметка о получении копии уведомления (копию получил, подпись)

