

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель трудового коллектива,
инструктор-методист МБУДО СШОР
«Спортивная гимнастика»


В.И. Серов

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУДО СШОР
«Спортивная гимнастика»


М.А. Ульянова

**Положение о конфликте интересов
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва «Спортивная гимнастика»**

1. Общие положения

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Положение о конфликтности интересов – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов МБУДО СШОР «Спортивная гимнастика» (далее- положение) включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов учреждения;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

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 процедура 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 урегулировании (предотвращен) учреждением.

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Обязанности работников:

- 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, при которых их частные интересы будут противоречить интересам учреждения и могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

Конфликты интересов работников подразделяются на:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодной аттестации.

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

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что 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.

Учреждение также 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;

- 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является заместитель директора по спортивной работе, секретарь Комиссии по противодействию коррупции, рассматривается коллегиально, с привлечением всех заинтересованных сторон.

Принято на общем собрании от 08.02.2023 г. №3
Утверждено приказом от 08.02.2023 №15-а

Директору МБУДО СШОР
«Спортивная гимнастика»

(фамилия, инициалы руководителя)

(ФИО работника)

(должность)

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения**

В соответствии со [статьей 11.1](#) Федерального закона от 25.12.2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" уведомляю о возможности возникновения конфликта интересов, который состоит в следующем:

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) может повлиять или влияет на исполнение должностных обязанностей и при которой может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, других организаций, способное привести к причинению ущерба правам и законным интересам граждан, организаций, общества и государства)

(дата)

(подпись)

(инициалы и фамилия работника)

Уведомление зарегистрировано
в Журнале учета уведомлений
о возникшем конфликте интересов
или о возможности его возникновения
от «__» _____ 20__ года № _____

ФИО, должность ответственного лица

Приложение № 2
к Положению о конфликте интересов
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования "Спортивная школа
олимпийского резерва "Спортивная гимнастика"

**Журнал учета уведомлений о возникшем конфликте интересов или о
возможности его возникновения**

Поряд- ковый номер уведомле- ния	Дата регистрации уведомления	ФИО работника, подавшего уведомление	ФИО специалиста, принявшего уведомление	Подпись специалиста, принявшего уведомление