



УТВЕРЖДАЮ

Директор

«20» февраля 2024 г.

Положение

«О конфликте интересов сотрудников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Олимпийского резерва им. Ю.Е. Ляпкина»

1. Общие положения

1.1. Положение «О конфликте интересов сотрудников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Олимпийского резерва им. Ю.Е. Ляпкина» (далее Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у сотрудников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Олимпийского резерва им. Ю.Е. Ляпкина» (далее учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность человека может повлиять на процесс принятия решения, и таким образом, принести ущерб интересам общества, государства, организации.

Ознакомление граждан, поступающих на работу в учреждение с Положением о конфликте интересов производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех сотрудников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.2. Положение разработано на основании Федерального закона от 25. 12. 2008 №

273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 15.07.2015 № 364 «О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции».

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и сотрудника учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудника учреждения и его урегулирования

3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является лицо, ответственное за противодействие коррупции.

3.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом учреждения и доводится до сведения всех ее работников.

3.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в организации;
- при возникновении конфликта интересов.

3.5. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной

форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, и направляется директору учреждения.

Директор учреждения рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется директором учреждения и должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

4.2. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ сотрудника 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;
- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждением;
- увольнение сотрудника в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение сотрудника в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

По письменной договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы

урегулирования.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса сотрудника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

5. Обязанности сотрудника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей сотрудник учреждения обязан:

- руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.