# Утверждаю:

Директор МАУ Центр «Созвездие»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.В. Бабушкин

Приказ от 09.02.2023 № 16

# ПОЛОЖЕНИЕ

**О КОНФЛИТКЕ ИНТЕРЕСОВ**

**В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

**ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

**«СОВЕЗДИЕ»**

**(МАУ Центр «Созвездие)**

г. Арамиль

2023 год

**1. Общие положения**

* 1. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Муниципального автономного учреждения Центр развития физической культуры и спорта «Созвездие» (далее – Положение о конфликте интересов, учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
  2. Ознакомление граждан, поступающих на работу в учреждение, с Положением о конфликте интересов производится в соответствии со [статьей 68](consultantplus://offline/ref=44FD8EE140CB828A342C30398ED0FCACF36D10096DAD5C47FF12A07BD46CE48357B5ECEABD465D14x0dBK) Трудового кодекса Российской Федерации.
  3. Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.
  4. Основные понятия:

- Участники отношений – участники творческих коллективов, родители участников или их законные представители, сотрудники учреждения.

- Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также участниками коллектива, родителей участников коллектива или их законных представителей.

- 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.

**2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

* 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 работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) учреждением.

* 1. Формы урегулирования конфликта интересов работников учреждения

должны применяться в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=44FD8EE140CB828A342C30398ED0FCACF36D10096DAD5C47FF12A07BD4x6dCK) Российской Федерации.

**3. Порядок раскрытия конфликта интересов**

**работником учреждения и его урегулирования**

* 1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах

интересов является должностное лицо учреждения, ответственное за противодействие коррупции.

* 1. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным

нормативным актом учреждения и доводится до сведения всех ее работников.

* 1. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.
  2. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта

интересов представляется в виде [декларации](file:///C:\Users\User\Desktop\Polozhenie-o-konflikte-interesov-rabotnikov.docx#Par121) о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:

- при приеме на работу;

- при назначении на новую должность;

- при возникновении конфликта интересов;

- в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм (заполнение декларации о конфликте интересов).

* 1. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме

с последующей фиксацией в письменном виде.

* 1. В учреждении для ряда работников организуется ежегодное заполнение

декларации о конфликте интересов. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются руководителем учреждения (Приложение).

**4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

* 1. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом

учреждения, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю учреждения.

* 1. Руководитель учреждения рассматривает декларацию о конфликте

интересов, оценивает серьезность возникающих для учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

* 1. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется

руководителем учреждения и должностным лицом учреждения, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

* 1. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- 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 учреждения;

- перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=44FD8EE140CB828A342C30398ED0FCACF36D10096DAD5C47FF12A07BD4x6dCK) Российской Федерации;

- отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

- увольнение работника учреждения в соответствии со [статьей 80](consultantplus://offline/ref=44FD8EE140CB828A342C30398ED0FCACF36D10096DAD5C47FF12A07BD46CE48357B5ECEABD465C1Ax0d5K) Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение работника учреждения в соответствии с [пунктом 7.1 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=44FD8EE140CB828A342C30398ED0FCACF36D10096DAD5C47FF12A07BD46CE48357B5ECEAB54Ex5dAK) Трудового кодекса Российской Федерации;

- иные формы разрешения конфликта интересов.

* 1. По письменной договоренности учреждения и работника учреждения,

раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

* 1. Работник учреждения, в отношении которого возник спор оконфликте

интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

* 1. Комиссия 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 организации 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.

* 1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех

работников учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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.

* 1. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта

интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения

**5. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием**

**и урегулированием конфликта интересов**

* 1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих

должностных обязанностей работник 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.