Приложение № 6 к приказу

от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_2021г. № \_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р. Х. Бегиев

ПОЛОЖЕНИЕ

# О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

# в муниципального казенного учреждения «Спортивная школа № 3» Урванского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики

 **(МКУ «Спортивная школа № 3» УМР КБР)**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального казенного учреждения «Спортивная школа № 3» Урванского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (далее – Школа, Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗс целью оптимизации взаимодействия работников Школы с другими участниками отношений по предоставлению государственных и муниципальных услуг, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими) профилактики конфликта интересов работников Школы, при которых 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 профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами клиентов Школы, их законных представителей и родственников, а также контрагентов учреждения по договорам и соглашениям.

Термины и определения:

**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 лиц, обращающих в организацию по каким-либо вопросам.

**Личная заинтересованность**– возможность сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

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

Ознакомление с Положением гражданина поступающего на работу в Школу производится в соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

**2. Примеры ситуаций конфликта интересов**

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Школы может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

**–** работник Школы за организацию услуги берет деньги у клиента, минуя установленный порядок в Школе приема денежных средств;

**–** работник Школы, оказывая услуги клиентам в рабочее время, оказывает этим же клиентам платные услуги после работы;

**–** работник Школы небескорыстно использует возможности клиентов Школы, их законных представителей и родственников;

**–** работник Школы получает небезвыгодные предложения от клиентов, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;

**–** работник Школы рекламирует клиентам Школы организации, оказывающие любые платные услуги;

**–** работник Школы рекомендует клиентам Школы физических лиц, оказывающих любые платные услуги;

**–** работник Школы 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;

**–** работник Школы участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

**–** работник Школы принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Школы с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

**–** работник Школы 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 работника;

- иные формы конфликта интересов.

Приведенный перечень конфликта интересов не является исчерпывающим.

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

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

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

**–** обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

**–** индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

**–** конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

**–** соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

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

1. **Порядок раскрытия конфликта интересов работником** **Школы**

**и порядок его урегулирования**

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Школы. В Школе установлены 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.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель Школы гарантируют конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По результатам рассмотрения поступившей информации специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

**–** ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

**–** 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 организации 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;

- иные формы разрешения конфликта интересов.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

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

  Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

**–** лицо, ответственное за противодействие коррупции – директор.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении упомянутых выше лиц, главного бухгалтера или директора.

**6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием**

**конфликта интересов**

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

**–** при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

**–** нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Школы, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

**–** гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

**–** избегать ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Школы, которые могут привести к конфликту интересов;

**–** раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

**–** содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**7. Соблюдение Положения и ответственность**

Соблюдение настоящего Положения является обязанностью любого работника Школы, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

Руководство Школы всех уровней обязаны подавать работникам и клиентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

Руководство Школы доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие клиенты и контрагенты, учреждения будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы учреждения в отношениях с третьими сторонами.

**8. Другие положения**

Школа гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Школы в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением Школе о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

Школа не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

Школа ожидает, что работники Школы, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам Школы.