

Типовое Положение о конфликте интересов
МБУ ДО ДЮСШ №5 ГО «город Якутск»
(наименование учреждения)

1. Общие положения

Настоящее Положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №5» городского округа «город Якутск» (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральных законов от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 19 февраля 2009 года № 668-3 № 227-IV «О противодействии коррупции в Республике Саха (Якутия)», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), Кодексом этики и служебного поведения работников МБУ ДО ДЮСШ №5 ГО «город Якутск» и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Положение разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в МБУ ДО ДЮСШ №5 ГО «город Якутск» (далее - Учреждение), при котором у работника Учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами клиентов Учреждения, их законных представителей и родственников, а также контрагентов Учреждения по договорам.

2. Цели и задачи

2.1. Регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

2.2. Ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3. Термины и определения

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения (представителя Учреждения) влияет

или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей;

Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Учреждения и (или) лицами, состоящими с ним в близком родстве или свойстве (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник Учреждения позволяет частному либо иному интересу, действию извне, существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени учреждения, конкурировать против учреждения по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым учреждением сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации учреждения.

4. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

Действие настоящего Положения распространяется на работников Учреждения, включенных в Перечень работников, в обязанности которых входят меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее – Перечень).

5. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

г) соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

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

6.1. В соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 17.02.2021 2306-3 № 521-VI «О внесении изменения в статью 9.2 Закона Республики Саха (Якутия) от 19 февраля 2009 года 668-3 № 227-IV "О противодействии коррупции в Республике Саха (Якутия)" и письмом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.04.2020 г. № 86-04-2020/Ид4862-20, постановлением Окружной администрации города Якутска от 25.08.2020 г. № 242п «О внесении изменений в постановление Окружной администрации города Якутска от 29 августа 2018 года № 245п «Об утверждении Перечня работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед городским округом «город Якутск», в обязанности которых входят меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и Порядка уведомления работниками, включенными в Перечень, представителя нанимателя (работодателя) о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения» обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возлагается на работников, замещающих должности, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками и предусматривает:

- осуществление постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями функций представителя власти либо организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций;
- предоставление муниципальных услуг гражданам и организациям;
- осуществление контрольных и надзорных мероприятий;
- подготовку и принятие решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, межбюджетных трансфертов, а также распределение ограниченного ресурса (квоты, частоты, участки недр и др.);
- управление муниципальным имуществом;
- осуществление муниципальных закупок либо выдачу лицензий и разрешений;
- хранение и распределение материально-технических ресурсов».

6.2. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

б) нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

в) гарантировать, что частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на

принятие делового решения;

г) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

д) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

е) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

7.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения работников Учреждения, включенных в соответствующий Перечень. В Учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

б) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

в) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.2. 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.

7.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководство Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

7.4. Поступившая информация тщательно проверяется ответственным лицом за профилактику коррупционных и иных правонарушений с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.5. Рассмотрение полученной информации и принятие решения проводится Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), созданной в Учреждении.

7.6. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия может прийти к следующим выводам:

а) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов (в этом случае Комиссия может использовать различные способы его разрешения);

в) признать, что работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов (в этом случае Комиссия рекомендует руководителю Учреждения применить к работнику конкретную меру ответственности).

7.7. Способы разрешения возникшего конфликта интересов:

а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

б) добровольный отказ работника организации 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

е) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

ж) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

з) увольнение работника из организации по инициативе работника;

и) 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 и т.д.

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

7.8. 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.

7.9. 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 Учреждения.

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

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

а) председатель Комиссии - заместитель руководителя Учреждения;

б) секретарь Комиссии - ответственное лицо за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

8.2. Полученная информация лицами, ответственными за прием сведений о возникшем конфликте интересов, немедленно доводится до руководителя Учреждения, который назначает срок ее рассмотрения на Комиссии.

9. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение Положения о конфликте интересов

9.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью работников Учреждения, включенных в соответствующий Перечень, и исполнение обязанностей по замещаемой должности которых связано с коррупционными рисками.

9.2. Непринятие лицом, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение указанного лица в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Руководители Учреждения обязаны подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

9.4. Учреждение доводит требования данного Положения до работников, чьи должности включены в соответствующий Перечень должностей, под роспись.

Руководителю

_____ (наименование учреждения, ФИО руководителя)
от _____ (ФИО, должность, место жительства, телефон)
_____ (работника, направившего уведомление)

УВЕДОМЛЕНИЕ

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

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо,
представившее
уведомление

(подпись)

(расшифровка подписи)

"__" _____ 20__ г.

Лицо,
принявшее
уведомление

(подпись)

(расшифровка подписи)

"__" _____ 20__ г.