

**Положение
о конфликте интересов работников муниципального автономного учреждения города
Нижневартовска «Спортивная школа»
и порядке его урегулирования**

I. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников муниципального автономного учреждения города Нижневартовска «Спортивная школа» (далее – учреждение) и порядке его урегулирования, разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения (далее – Положение).

1.2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в учреждение, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса РФ.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.4. Понятия, используемые в Положении, применяются в том же значении, что и в Федеральном законе от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

II. Цели и задачи Положения

2.1. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а значит, и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.

2.2. Положение о конфликте интересов – это локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя учреждения) и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником (представителем учреждения) которой он является.

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

3.1. 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;
- строгая 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 учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.

3.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

IV. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения

4.1. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме в виде уведомления работника учреждения о возникновении личной заинтересованности при исполнении им трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.2. Уведомление о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения аттестаций в учреждении;
- при возникновении конфликта интересов.

4.3. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Работник учреждения направляет ответственному лицу уведомление по форме согласно приложению к Положению.

4.5. Уведомление рассматривается ответственным лицом, которое осуществляет подготовку мотивированного заключения по результатам рассмотрения уведомления, и направляется директору учреждения.

При подготовке мотивированного заключения по результатам рассмотрения уведомления ответственное лицо имеет право проводить собеседование с работником учреждения, представившим уведомление, получать от него письменные пояснения, а директор учреждения может направить в установленном порядке запросы в государственные органы, органы местного самоуправления и заинтересованные организации.

4.6. Директор учреждения рассматривает представленные сведения, оценивает серьезность возникающих для учреждения рисков, устанавливает, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов, и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.7. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Лица, ответственные за получение и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принять исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченными работниками учреждения.

V. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. 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 Российской Федерации;
- отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы урегулирования конфликта интересов.

5.2. По письменной договоренности директора учреждения и работника учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования конфликта интересов.

5.3. 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 организации.

VI. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

При принятии решений по выполнению своих трудовых 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.

Приложение к Положению о конфликте интересов работников муниципального автономного учреждения города Нижневартовска «Спортивная школа» и порядке его урегулирования

_____ (отметка об ознакомлении)

от _____

_____ (фамилия, имя, отчество лица, ответственного за противодействие коррупции)

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

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

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

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

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

"__" _____ 20__ г.

(подпись лица, направляющего уведомление)

(расшифровка подписи)