

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБУ  
«СШ № 2»  
\_\_\_\_\_ Е.К. Капустина  
«  » \_\_\_\_\_ 2019г.

ПРИНЯТО  
Решением  
общего собрания  
Протокол № 02  
от « 21 » февраля 2019г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ «СШ № 2»  
Приказ № 35  
от « 21 » февраля 2019г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выявлении и урегулировании конфликта интересов**  
**в муниципальном бюджетном учреждении**  
**«Спортивная школа № 2»**

**I. Общие положения.**

1.1. Положение о конфликте интересов муниципального бюджетной учреждения «Спортивная школа № 2» (далее по тексту - Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а, значит, и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

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

1.3. 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 к правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работникам (представителем Учреждения) которой он является.

**II. Круг лиц, попадающих под действие положения.**

2.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

**III. Основные принципы управления конфликтом интересов Учреждения.**

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

3.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

3.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для учреждения (для его репутации) при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

3.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процедура его урегулирования.

3.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

3.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов в том числе:

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в устной или письменной форме руководителю Учреждения. Руководитель берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов с привлечением председателя Профсоюзного комитета.

4.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы руководитель 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. Руководитель также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

4.3.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.3.2. Добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут отказаться под влиянием конфликта интересов.

4.3.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

4.3.4. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.3.5. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.

4.3.6. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

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

4.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов 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 «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода

разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес работника и вероятность того, что это личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

#### **V. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

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

5.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

5.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельства, которые могут привести к конфликту интересов.

5.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

5.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.