

**КРАССПОРТ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО**  
**РЕЗЕРВА «ЮНОСТЬ»**  
**(МАУ «СШОР «ЮНОСТЬ»)**

**ПРИКАЗ**

от 25.02. 2020г.

№ 20

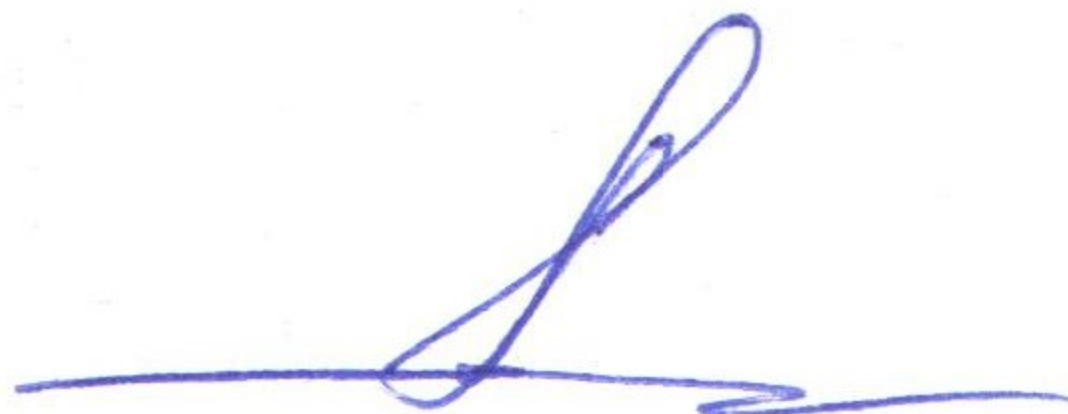
**Об утверждении Положения о  
конflikте интересов в МАУ  
«СШОР «Юность»**

В соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и «Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», в целях урегулирования и предотвращения конфликта интересов при исполнении своих должностных обязанностей работниками МАУ «СШОР «Юность». (далее - Учреждение)

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о конфликте интересов в МАУ «СШОР «Юность» (далее - Положение) согласно Приложению № 1 к настоящему приказу.
2. Ввести в действие Положение о конфликте интересов в МАУ «СШОР «Юность» с 26.02.2020г.
5. Начальнику отдела обслуживания - Н.И. Эренбург в срок до 28.02.2020г. разместить на официальном сайте и на информационных стендах Учреждения настоящий приказ и Положение.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Н.Е. Мухгалеева



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов**  
**в МАУ «СШОР «Юность»»**



## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в Муниципальном автономном учреждении «Спортивной школы олимпийского резерва (далее – МАУ «СШОР «Юность»)) разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», с использованием «Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», размещенных на сайте Министерства труда и социального развития РФ.

1.2. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника МАУ «СШОР «Юность» влияет или может повлиять на надлежащее объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника МАУ «СШОР «Юность» и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда к правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МАУ «СШОР «Юность», работникам учреждения.

1.3 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) работниками учреждения и (или) состоящими с ними в близком родстве или свойстве лицами (супруг (а), включая бывших, родители, бабушки, дедушки, дети, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры, а так же двоюродные братья и сестры, дяди, тети) племянники, усыновители, усыновленные), 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

1.4. Положение о конфликте интересов разработано и введено в действие с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов при исполнении своих должностных обязанностей работниками МАУ «СШОР «Юность». Данный документ определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МАУ «СШОР «Юность» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.5. Основной задачей настоящего положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, деловые отношения.

1.6. Действие настоящего положения распространяется на всех работников МАУ «СШОР «Юность» вне зависимости от занимаемой ими должности.

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

2.1 В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении 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 урегулирование;



- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процедура его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения 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 учреждением.

### **3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МАУ «СШОР «Юность»**

3.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МАУ «СШОР «Юность». Устанавливаются 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.

3.2. Принятие мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов является обязанностью работника.

3.3 В случае возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно, а в случае отсутствия работника по какой-либо причине на рабочем месте – при первой возможности, уведомить об этом работодателя.

3.4 Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление), составляется в письменном виде в произвольной форме на имя руководителя Учреждения и предоставляется ответственному лицу К уведомлению могут прилагаться дополнительные материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также материалы, подтверждающие принятые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

3.5 В случае, если уведомление не может быть представлено работником лично, оно направляется по каналам факсимильной связи или по почте с уведомлением о вручении.

3.6 Уведомления в день их поступления подлежат обязательной регистрации в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – журнал), составленном по рекомендуемому образцу согласно приложению 3 к настоящему Положению. Листы журнала должны быть прошиты, пронумерованы и заверены печатью Учреждения.

3.7 Копия уведомления с отметкой о его регистрации выдается работнику на руки под подпись в журнале или направляется ему по почте с уведомлением о вручении.

3.8. Не позднее трех рабочих дней, следующих за днем регистрации уведомления, лицо, принявшее уведомление, обеспечивает его направление Комиссии.



3.9. Поступившая информация должна быть тщательно проверена в течении 5 дней ответственным работником за антикоррупционную деятельность в МАУ «СШОР «Юность» с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов и в течении 30 дней должен быть подготовлен письменный ответ.

#### **4. Обязанности работников МАУ «СШОР «Юность» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

4.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МАУ «СШОР «Юность» – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

4.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

4.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **5. Определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов, порядок рассмотрение этих сведений и порядок урегулирования возникшего конфликта, в том числе возможные способы его разрешения**

5.1. Должностными лицами МАУ «СШОР «Юность», ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются:

- руководитель рабочей группы по противодействию коррупции в МАУ «СШОР «Юность», назначаемый приказом директора;

- специалист по кадрам (при приёме на работу).

5.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора МАУ «СШОР «Юность», который своим приказом назначает срок ее рассмотрения. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать пяти рабочих дней.

5.3. Рассмотрение полученной информации производится комиссией по противодействию коррупции МАУ «СШОР «Юность» (далее – комиссия) с обязательным участием в работе комиссии ответственного работника за антикоррупционную деятельность в учреждении.

5.4. К работе комиссии может привлекаться начальники структурных подразделений МАУ «СШОР «Юность», в котором выполняет свои трудовые обязанности работник, у которого может возникнуть или возник конфликт интересов. Участие работника подавшего сведения о возникающем (имеющемся) конфликте интересов в заседании комиссии допускается при его желании.

5.5. Полученная информация всесторонне изучается комиссией и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

5.6. В случае принятия комиссией решения о том, что конфликт интересов имеет место, рекомендуются следующие способы его разрешения:



- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника МАУ «СШОР «Юность» 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МАУ «СШОР «Юность»;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

5.7 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности администрации МАУ «СШОР «Юность» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. 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 более «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 это личный интерес работника, а так же вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам МАУ «СШОР «Юность».

5.8. Решение комиссии и предложения о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов оформляется протоколом и в течении трех дней доводится до сведения директора МАУ «СШОР «Юность».

5.9. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место быть, принимает директор МАУ «СШОР «Юность» в течение пяти дней с момента получения протокола комиссии.

## **6. Ответственность работников МАУ «СШОР «Юность» за несоблюдение настоящего положения.**

6.1. За несоблюдение настоящего положения работники МАУ «СШОР «Юность» могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, а так же к иным видам ответственности, в порядке предусмотренным действующим законодательством.

6.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним, по инициативе директора МАУ «СШОР «Юность», в связи с утратой доверия, может быть, расторгнут трудовой договор.