

Утверждено  
приказом Автономного учреждения  
«Управление спортивных сооружений  
Республики Марий Эл»  
от 10 июня 2019 г. № 321

## **Положение о конфликте интересов работников автономного учреждения**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок работы по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликтов интересов, возникающих у работников автономного учреждения в ходе выполнения ими профессиональной деятельности. Положение разработано в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 29.06.2018 № 378 «О национальном плане противодействия коррупции на 2018-2020 годы»;
- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с физическими и юридическими лицами, профилактики конфликта интересов работников, при котором у работника при осуществлении им трудовой 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, интересами других работников автономного учреждения и интересами иных лиц.

1.3. Положение направлено на предотвращение конфликта интересов в деятельности работников автономного учреждения и устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников автономного учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

### **II. Основные понятия**

2.1. Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности

возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также иных лиц.

2.2. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

### **III. Ситуации конфликта интересов**

Ситуации, в которых возникновение конфликта интересов работника автономного учреждения является наиболее вероятным:

- получение подарков и услуг;
- сбор денег на нужды автономного учреждения;
- нарушение установленных в автономном учреждении запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации работников) и т.д.;
- нарушение работником Устава учреждения, локальных нормативных актов, общепринятых этических норм;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников автономного учреждения;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников автономного учреждения.

### **II. Порядок работы по выявлению, урегулированию и предотвращению конфликта интересов**

2.1. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в автономном учреждении является Комиссия по урегулированию споров между участниками трудовых отношений.

2.2. При возникновении ситуации конфликта интересов работников должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

2.3. Работа по управлению конфликтом интересов в автономном учреждении основывается на следующих принципах:

- 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 процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов автономного 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.

**2.4. Работники автономного учреждения обязаны в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:**

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

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**2.5. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он вправе проинформировать об этом руководство автономного учреждения в письменной форме.**

Директор, заместители директора, которым стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязаны принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до временного (на период рассмотрения конфликта) отстранения педагога от занимаемой должности.

Кроме того, работник вправе письменно обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками трудовых отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение комиссии является обязательным для всех участников трудовых отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

**2.6. Для предотвращения конфликта интересов работникам необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников автономного учреждения».**

**2.7. Автономное учреждение рассматривает представленные сведения и урегулирует конфликт интересов конфиденциально.**

**2.8. Способы разрешения конфликта интересов:**

- 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из учреждения 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 и т.д.

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

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

2.10. Данное Положение вступает в силу с момента подписания и утверждения приказом директора автономного учреждения. Действует до принятия нового.

---