УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБУ «Центр
спортивных сооружений»
от 17.11.2021 № 71-ОД

Положение
о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении «Центр спортивных сооружений»

г. Серов
2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении «Центр спортивных сооружений» (далее – Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
1.2. Положение о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов – это внутренний документ муниципального бюджетного учреждения «Центр спортивных сооружений» (далее – Учреждение), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
1.3. Положение устанавливает круг лиц. Заинтересованных в совершении тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами.
1.4. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.
1.5. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работников Учреждения, влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Учреждения, или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам Учреждения.
1.6. Под личной заинтересованностью работников Учреждения понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Учреждения.
1.7. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяется как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

2. Принципы работы по управлению 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 процесса 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. Обязанности работников

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников 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.

4. Способы урегулирования конфликта интересов

4.1. В Учреждении установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:
- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
4.2. Рассмотрение представленных Учреждению сведений и урегулирования конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
4.3. Учреждение 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.
4.4. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
- 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.
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.
4.5. 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.

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

5.1. Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Таким лицом может быть директор Учреждения, его заместители, кадровый работник, юрисконсульт.
5.2. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию коррупции муниципального бюджетного учреждения «Центр спортивных сооружений».
5.3. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути директору Учреждения, либо лицу, ответственному за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, и до получения рекомендации избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных решений.
5.4. При совпадении члена Комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается руководителя Учреждения, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение утверждается приказом Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.
6.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждаются соответствующими приказами Учреждения.
6.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.