

**Положение
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в МАУ городского округа г. Выкса Нижегородской области
«ФОК «Баташев Арена» в новой редакции**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МАУ городского округа г. Выкса Нижегородской области «ФОК «Баташев Арена» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанные Министерством труда и социальной политики.

1.2. Цели настоящего Положения:

- своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников МАУ городского округа г. Выкса Нижегородской области «ФОК «Баташев Арена» (далее по тексту – Учреждение);

- урегулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Используемые в положении понятия и определения

2.1. Конфликт интересов - это ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.2. Личная заинтересованность – это возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

3.1. Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также на физических лиц, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

4.1. 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 организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования

5.1. Для раскрытия конфликта интересов работники Учреждения могут использовать следующие способы:

- 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;

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде путем направления на имя директора учреждения уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (Приложение № 1 к настоящему Положению).

Уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения регистрируется секретарем руководителя в журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (Приложение № 2 к настоящему Положению).

5.3. Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по противодействию коррупции в МАУ городского округа г. Выкса Нижегородской области «ФОК «Баташев Арена» с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.4. Возможные способы разрешения возникшего 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 организации 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.

5.5. 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.

5.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

5.7. Более жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

6. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. Работники Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- 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.

7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющимся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в учреждении, является:

- заместитель директора по учебно-методической работе;
- секретарь руководителя ;
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении.

7.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

7.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

7.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по противодействию коррупции в МАУ городского округа г. Выкса Нижегородской области «ФОК «Баташев Арена».

7.5. Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

7.6. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

8. Перечень типовых ситуаций конфликта интересов

8.1. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов работников в учреждении:

8.1.1. Руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

8.1.2. Работник учреждения, ответственный за закупку материальных средств осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

8.1.3. Работник учреждения, в чьи должностные обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары организации-поставщика.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ и услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение должностных обязанностей работника.

8.1.4. Работник учреждения получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы (выплаты премии) подчиненным сотрудникам.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

8.1.5. Работник учреждения получает материальные блага или услуги от родителей занимающихся детей в учреждение.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ и услуг; указание на соблюдение кодекса этики и служебного поведения работников учреждения; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

8.1.6. Организация заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с учреждением. Организация делает предложение трудоустройства работнику учреждению, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

9. Ответственность работников за несоблюдение положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов

9.1. Все работники учреждения несут ответственность за не соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

ФОРМА УВЕДОМЛЕНИЯ
о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О
противодействии коррупции» сообщаю о том, что:

1. (описывается ситуация, при которой личная заинтересованность работника учреждения влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника учреждения и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда законным интересам последних)

2. _____

(Описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность работника учреждения)

3. _____
(Дополнительные сведения)

(личная подпись работника учреждения)

« ____ » _____ 20 ____ года

Уведомление зарегистрировано в журнале регистрации «

» _____ г. за № _____

Приложение № 2 к Положению о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МАУ городского округа г. Выкса Нижегородской области «ФОК «Баташев Арена»

ФОРМА Журнала

регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения работников МАУ городского округа г. Выкса Нижегородской области» «ФОК «Баташев Арена»

№ п/п	Дата и время принятия уведомления	ФИО работника, обратившегося с уведомлением	Дата и время передачи уведомления работодателю	Краткое содержание уведомления	ФИО и подпись сотрудника, зарегистрировавшего уведомление	Примечание