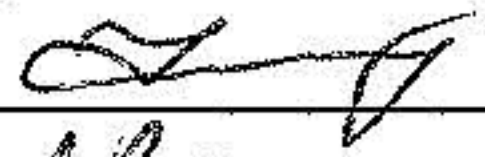


Утверждаю:

Председатель профсоюзной  
организации МБУ ДО ДЮСШ

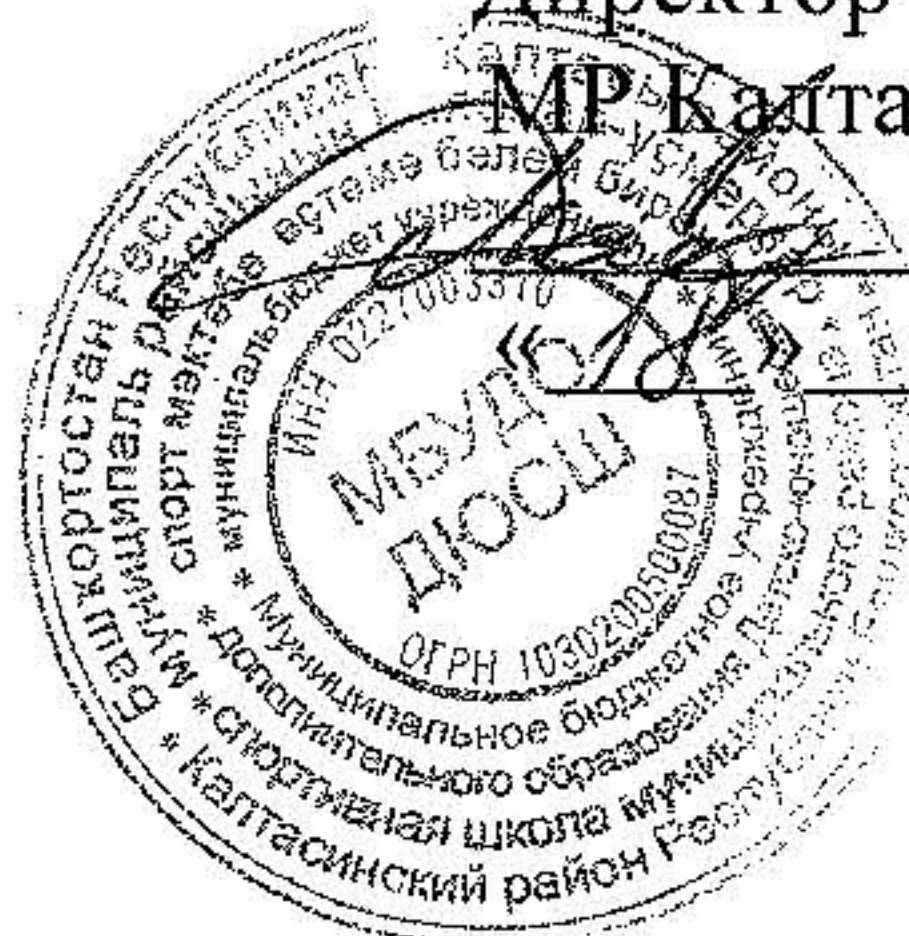
 Фархутдинов Р.С.  
«18» 11 2022 г.

Согласовано:

Директор МБУ ДО ДЮСШ

МР Калтасинский район РБ  
Давлетшин М.Ш.

11 2022 г.



## Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников

Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования Детско-  
юношеская спортивная школа муниципального  
района Калтасинский район Республики  
Башкортостан



## 1 Общие положения

1.1. Определяет порядок работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

1.2. Положение соответствует действующим законодательствам Российской Федерации, Федеральному закону от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федеральному закону от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях определения ситуации, которая приводит или может привести к конфликту интересов в деятельности работников.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.4. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов.

1.5. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения работником при исполнении им должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

1.6. При возникновении ситуации конфликта интересов работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

1.7 Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций является Комиссия по противодействию коррупции.

1.8 Данное Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора и действует до принятия нового или внесения изменений.

## 2. Основные принципы управления конфликтом интересов.

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4. Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

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



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

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения.

3.1.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3.1.3. Раскрывать возникший конфликт интересов;

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников.

4.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.2.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.2.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

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

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

4.2.5. Добровольный отказ работника 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;

4.2.6. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

4.2.8. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

4.2.9. Увольнение работника по инициативе работника;

4.2.10. 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. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

5.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в учреждении, являются работники, ответственные за противодействие коррупции в учреждении.

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

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

5.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией:

- 1) Директор МБУ ДО ДЮСШ.
- 2) Председатель профсоюзного комитета.

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

5.6. 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 директора, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

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

5.8. Решение комиссии оформляется протоколом.

5.9. Решения комиссии носят рекомендательный характер.

5.10. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

## **6. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов**

6.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

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