

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МАУДО  
«СШ «Красноярск»



Т.А.Бурдова

04 2023 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О конфликте интересов работников и порядке урегулирования выявленного конфликта интересов в МАУДО «СШ «Красноярск»**

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников и порядке урегулирования выявленного конфликта интересов (далее – Положение) в МАУДО «СШ «Красноярск» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Положение разработано с целью профилактики конфликта интересов работника, при котором 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 обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Все понятия и термины уголовного и других отраслей законодательства Российской Федерации, используемые в настоящем Положении, применяются в том значении, в котором они используются в этих отраслях законодательства.

## **II. Ситуации конфликтов интересов**

2.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

работник ведёт бесплатные занятия в рамках выполнения своих должностных обязанностей и платные занятия у одних и тех же обучающихся;

работник Учреждения не вправе оказывать платные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов работника;

работник «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для индивидуальных платных занятий;

работник ведёт индивидуальные платные занятия во время основного занятия;

работник получает подарки и услуги;

работник собирает деньги на нужды группы, учреждения;

работник получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) обучающихся, у которых он ведёт занятия;

работник небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся;

работник нарушает установленные в Учреждении запреты (передача третьим лицам и использование персональной информации обучающихся и других работников) и т.д.

## **III. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;

защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращён) Учреждением.

#### **IV. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

4.1. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;

руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.2. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

#### **V. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении**

5.1. С целью предотвращения конфликта интересов работника в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники;

обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;

осуществляется мониторинг индивидуальных спортивных достижений занимающихся;

осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника Учреждения.

5.2. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор, ответственный в Учреждении за противодействие коррупции.

5.3. В случае возникновения у работника Учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом руководителя Учреждения в письменной форме.

5.4. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника Учреждения, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Рабочей группы Учреждения по противодействию коррупции.

5.5. Решение Рабочей группы Учреждения по противодействию коррупции является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.6. Решение Рабочей группы Учреждения по противодействию коррупции может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.7. До принятия решения Рабочей группой Учреждения по противодействию коррупции руководитель Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

5.8. Руководитель учреждения, когда ему стало известно о возникновении у работника Учреждения личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

5.9. Способами урегулирования конфликта интересов в Учреждении могут быть:

ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

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 Учреждения; перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с ТК РФ;

отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

увольнение работника Учреждения по основаниям, установленным ТК РФ:

- увольнение работника по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

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

5.11. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

## **VI. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения**

6.1. Согласно части 1 статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные высказывания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение, в том числе: в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ; в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ); по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований законодательства, может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями

Федерального закона и нормами гражданского законодательства. Заинтересованное лицо несёт перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.