

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Тарасовская спортивная школа «Спарта»

СОГЛАСОВАНО

первичной профсоюзной
организации МБУ ДО
Тарасовская СШ «Спарта»
28.12.2024 года.



УТВЕРЖДАЮ

Д.о директора МБУ ДО
Тарасовская СШ «Спарта»
Большой Р.В
М.п от 28.12.2024г
(приказ №185 от 28.12.2024г)

ПОЛОЖЕНИЕ

о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов
в МБУ ДО Тарасовская СШ «Спарта» на 2025 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее 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 Минтруда.

1.2. Целью настоящего Положения является выявление и урегулирование конфликтов интересов, возникающих у педагогических работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей в МБУ ДО Тарасовская СШ «Спарта».

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

1.3 Под конфликтом интересов педагогического работника – понимается ситуация, при которой у педагогического работника при

осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.4. Настоящее Положение распространяется на педагогических работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций.

2. Принципы управления 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 организации 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) организацией.

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

3.1. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

- 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. Порядок раскрытия конфликта интересов работником

Учреждения и порядок его урегулирования

4.1. В Учреждении устанавливаются виды раскрытия конфликта интересов:

- 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;

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов должно осуществляться в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей обязательной фиксацией в письменном виде.

5. Меры по разрешению конфликта интересов

5.1. В Учреждении предусматривается конфиденциальное рассмотрение предоставленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.2. Поступившая информация проверяется уполномоченным лицом МБУ ДО Тарасовская СШ «Спарта» с целью оценки серьезности возникающих для

Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.3.В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы их разрешения:

- 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- 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.

5.4. Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом

интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.5. Приведенный в пункте 5.3 настоящего Положения перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитываются обстоятельства конкретного конфликта интересов и в наибольшей степени обеспечивается исключение либо личной заинтересованности, либо ее влияния на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником должностных обязанностей.

5.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью, или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными.

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

6.1 Ответственными лицами в Учреждении за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются заместитель директора по учебно-спортивной работе, инспектор по кадрам.

6.2. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать лицу, указанному в пункте 6.1 настоящего Положения, о любой личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или

действий, которые могут помешать принятию объективных и честных

решений.

**7. Ответственность работников за несоблюдение Положения о
мерах по предотвращению и урегулированию конфликта
интересов**

7.1. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

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