УТВЕРЖДАЮ.
Директор МАУ МОР «СК "Темп"
_____ [illegible]
1 января 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
МАУ МОР «Спортивный клуб «Темп»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников МАУ МОР «СК «Темп» (далее – учреждение) при выполнении ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (Минтруд России);
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере противодействия коррупции.

1.3. Ознакомление граждан, поступающих на работу в учреждение, с настоящим Положением производится в соответствии с частью 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации (до подписания трудового договора).

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения независимо от занимаемой должности.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работников при урегулировании конфликта интересов;
- защита работников от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт и урегулирован (предотвращен) учреждением.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и его урегулирования

3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является менеджер по персоналу учреждения, назначенный приказом директора.
3.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом учреждения и доводится до сведения всех работников.
3.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.
3.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде **декларации о конфликте интересов** (приложение к настоящему Положению) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении новых обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.5. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде в срок не более 3 рабочих дней.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Декларация о конфликте интересов изучается ответственным лицом, указанным в п. 3.1, и направляется руководителю учреждения.
4.2. Руководитель учреждения рассматривает декларацию, оценивает серьезность возникающих для учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.
4.3. Рассмотрение декларации осуществляется руководителем учреждения и ответственным лицом конфиденциально.
4.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов (с соблюдением требований Трудового кодекса РФ);
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- отстранение от должности (временное) в порядке, установленном трудовым законодательством;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ) – только при добровольном волеизъявлении работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (в том числе за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия, – пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ, если это применимо к должности);
- иные формы, не противоречащие законодательству.

4.5. По письменной договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования, не запрещенные законом.

4.6. При выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

5. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

При выполнении своих должностных обязанностей работник обязан:

- 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;
- не использовать служебное положение для получения личной выгоды.

Приложение

к Положению о конфликте интересов
работников МАУ СК «Темп»

_____
(ФИО и должность непосредственного начальника)

_____
(ФИО работника, заполнившего декларацию, должность)

Декларация о конфликте интересов

Перед заполнением настоящей декларации[1] я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников, Положением о конфликте интересов.

1. Внешние интересы или активы

1. Владеете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или имеете ли любой другой финансовый интерес:

1.1. В организациях, находящейся в деловых отношениях с учреждением (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)? _____ _____

1.2. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с учреждением или ведет с ней переговоры? _____

1.3. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с учреждением? _____ _____

В случае положительного ответа на вопрос необходимо указать, информировали ли Вы ранее об этом должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции?

2. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

2.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с учреждением? _____

2.2. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией?_____

2. Личные интересы

2.1. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица учреждения (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте? _____

2.2. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на операции между учреждением спорта и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с учреждением?

2.3. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи учреждения, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на

---

1 Ответьте «ДА» или «НЕТ» на каждый вопрос. Ответ «ДА» не обязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «ДА» в месте, отведенном в конце **восьмого раздела**. Все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных братьев и сестер).

сделку учреждением и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные учреждению, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные учреждением? _____

3. Взаимоотношения с государственными служащими

3.1. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой- либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом?

4. Ресурсы учреждения

4.1. Использовали ли Вы средства учреждения, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации учреждения или вызвать конфликт с интересами учреждения?

4.2. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в учреждении (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям учреждения к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющихся собственностью учреждения?

5. Равные права работников

6.1. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в учреждении, в том числе под Вашим прямым руководством? _____

6.1. Работает ли в учреждении какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

6.1. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в учреждение или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?_____

6. Подарки и деловое гостеприимство

6.1. Нарушали ли Вы правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства?

7. Другие вопросы

7.1. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

В случае положительного ответа на любой из вопросов разделов I - VII необходимо изложить подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

8.

Настоящим подтверждаю, что я прочитал - и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и соответствуют действительности.

Подпись:_____