

Муниципальное казенное учреждение  
города Барабинска Барабинского района Новосибирской области  
«Физкультура и спорт»  
(МКУ «ФК и С»)

Председатель Совета ТК

Директор МКУ «ФК и С»

\_\_\_\_\_ Котова О.О.

\_\_\_\_\_ Беляева Н. В.

**Положение  
о конфликте интересов работников муниципального казенного  
учреждения города Барабинска  
Барабинского района Новосибирской области  
«Физкультура и спорт»  
(МКУ «ФК и С»)**

Принято на Совете трудового коллектива

«27» ноября 2023 г.

протокол № 3

Подписан «27» ноября 2023г.

Приказ от 27.11.2023 г. № 200

г. Барабинск

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов работников (далее – Положение) Муниципального казенного учреждения города Барабинска Барабинского района Новосибирской области «Физкультура и спорт» (далее – учреждение) разработано на основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач учреждения.

1.2. Данное Положение обозначает основные понятия, определяет основные принципы управления конфликтами интересов, круг лиц, попадающих по действия, условия, при которых может возникнуть конфликт интересов регламентирующий порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, ограничения, обязанности и ответственность работников учреждения.

1.3. Настоящее Положение разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для учреждения.

1.4. Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у 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 работником профессиональных обязанностей.

1.5. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

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

1.7. Действия настоящего Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в учреждении распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

## **2. Основные понятия.**

**Конфликт интересов работника** – ситуация, при которой у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающих в организацию по каким-либо вопросам.

**Личная заинтересованность** – возможность сотрудником при исполнении 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.

### **3. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

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

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 учреждения 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.

### **4. 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.

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

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в учреждении является председатель комиссии по противодействию коррупции в учреждении.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложением № 1).

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника учреждения передается должностному лицу учреждения, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2).

4.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

## **5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

5.1. Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства

5.2. Способы 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 Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- ✓ отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- ✓ увольнение работника учреждения по основаниям, установленным ТК РФ;
- ✓ иные способы (Приложением № 3).

5.3. 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.

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

6.1. Согласно части 1 статьи 13 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 учреждения могут

быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- ✓ замечание;
- ✓ выговор;
- ✓ увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом информации, 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 Федерального закона от 18 июля 2011 г. N 223-ФЗ "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц" может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения и принимается на Совете трудового коллектива и утверждается приказом директора Учреждения.

7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1. настоящего Положения.

7.4. После принятия Положения в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Приложение № 1  
к Положению о конфликте интересов

\_\_\_\_\_  
(наименование должности работодателя)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность работника, контактный телефон)

**Сообщение о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: \_\_\_\_\_

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: \_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: \_\_\_\_\_

Лицо, направившее сообщение \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее сообщение \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности \_\_\_\_\_

**Журнал**  
**регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности**

Начат «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Окончен «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
На «\_\_» листах

№ п/п	Дата регистрации уведомления	Ф.И.О., должность лица, представившего сообщение	Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Результат рассмотрения уведомления	Примечание
1	2	3	4	5	6	7

