Утверждено Приказом (распоряжением) директора № 4 от «10» января 2022 г.

# ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

**«ГРУЗДЕВСКИЙ СЕЛЬСКИЙ КЛУБ»**

Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального казенного учреждения «Груздевский сельский клуб» (далее Клуб) разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008

№ 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методических рекомендаций по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 г., разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

### ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ.

* 1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Клуба является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
	2. Положение о конфликте интересов (далее – Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Клуба в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
	3. Целями Положения является:
* регулирование и предотвращение конфликта интересов работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Клуба) в деятельности Клуба;
* оптимизация взаимодействия работников с другими участниками трудового процесса;
	1. Основной задачей данного Положения является профилактика конфликта интересов работника, при котором 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 других лиц.
		1. **ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ. Коррупция** – злоупотребление служебным положением, дача взятки,

получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

**Противодействие коррупции** – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О

противодействии коррупции»):

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

**Взятка** – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

**Коммерческий подкуп** – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя учреждения) и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем учреждения) которой он является.

**Личная заинтересованность работника (представителя учреждения*)*** – заинтересованность работника (представителя учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

### КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

### ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В КЛУБЕ.

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Клубе 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 организации 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) Клубом.

### ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.

Работники Клуба в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

* 1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Клуба – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
	2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
	3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
	4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ КЛУБА И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.

* 1. Для раскрытия конфликта существуют следующие возможные варианты 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.
	1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде путем заполнения уведомления. Допускается первоначальное раскрытие конфликта в устной форме с последующей фиксацией в письменной форме.
	2. Клуб берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
	3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Клуб может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.
	4. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Клуб может использовать следующие способы его разрешения, в том числе:
	+ ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
	+ 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;
	+ 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 Клуба;
	+ увольнение работника из Клуба 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.
	1. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Клуба и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
	2. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее

«мягкая» мера 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. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Клуба.

### ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩЕМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ

**ЭТИХ СВЕДЕНИЙ.**

7.1 Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, назначается директор Носова Татьяна Владимировна, ответственная за противодействие коррупции в Клубе.

7.2. Полученная информация рассматривается коллегиально, с привлечением учредителя Клуба.

### ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ КЛУБА ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ

**ПОЛОЖЕНИЯ.**

* 1. За несоблюдение Положения работник может быть привлечен к ответственности, в соответствии с действующим законодательством.
	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 по пункту 7.1. части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

Приложение к Положению о предотвращении и урегулировании конфликта интересов

 Директору МКУ «Груздевский сельский клуб»

от

(Ф.И.О. руководителя учреждения, должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей,

которая приводит или может привести к конфликту интересов

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

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Должностные обязанности, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность

 .

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (заполняется при наличии у руководителя предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

(подпись) (Фамилия, инициалы)

 20 г