

**РЕГЛАМЕНТ**  
**по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в**  
**МБУ ДО СШ им. Г.А. Романенко г. Кисловодска**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Регламент по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее – Регламент) **МБУ ДО СШ им. Г.А. Романенко г. Кисловодска**

(далее – Учреждение) устанавливает принципы и нормы поведения работников Учреждения при возникновении конфликта интересов.

1.2. Определение "конфликта интересов", содержится в Федеральном законе "О противодействии коррупции". В соответствии с частью 1 статьи 10 данного Федерального закона под «конфликтом интересов» понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и правами и законными интересами Учреждения, граждан, других организаций или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам Учреждения, граждан, других организаций или государства.

При этом под личной заинтересованностью сотрудника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, понимается возможность получения им при исполнении трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.3. Работники Учреждения должны прилагать усилия по снижению рисков возникновения корпоративных конфликтов, как внутренних, так и внешних.

**2. ПОРЯДОК УРЕГУЛИРОВАНИЯ ВНУТРЕННИХ КОНФЛИКТОВ**

2.1. Сотрудники Учреждения обязаны сообщать руководителю Учреждения о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также должны принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Руководитель Учреждения, при наличии у него указанных обстоятельств, обязан о них сообщать Руководству Учреждения.

2.2. В случае возникновения противоречия между личными интересами работника и Учреждения работнику необходимо обсудить эту проблему с непосредственным руководителем и попытаться найти компромисс в рамках корпоративных принципов и ценностей.

2.3. Должностные лица и работники Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции должны, не допускать конфликта интересов и предпринимать меры по их профилактике, в том числе:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

- сообщить непосредственному начальнику/лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики/руководству Учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

- проявлять при исполнении трудовых обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (коррупционно опасным поведением применительно к настоящему Кодексу считается такое действие или бездействие сотрудника, которое в ситуации конфликта интересов создаёт предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются работником, незаконно использующим своё служебное положение).

- вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими трудовыми обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;

- избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда деловой репутации и авторитету Учреждения.

2.4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

### **3. ПОРЯДОК УРЕГУЛИРОВАНИЯ ВНЕШНИХ КОНФЛИКТОВ**

3.1. Общество признает важность досудебного урегулирования корпоративных конфликтов и стремится решать все споры путем переговоров.

3.2. Работники Учреждения во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами обязаны воздерживаться от действий, рискованных с точки зрения возникновения конфликта интересов, в частности:

- вложения денежных средств в деятельность, осуществляемую конкурентами Учреждения;
- способствующих возникновению сторонних деловых интересов, препятствующих эффективной работе Учреждения;
- существенно отвлекающих или мешающих исполнению своих обязанностей в Обществе.

3.3. Обо всех возникших и возможных конфликтах интересов работники Учреждения должны незамедлительно сообщать своему непосредственному руководителю или руководителю Учреждения.

### **4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

4.1. Учреждение утверждает настоящий Регламент, вносит в него изменения и дополнения.