

Утверждаю
Директор ГБУ РО «СШОР № 13»

С.В. Гундарев

« 12 »

2021 г.



Положение о конфликте интересов в ГБУ РО «СШОР № 13»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», законом Ростовской области от 12 мая 2009 г. № 218-ЗС «О противодействии коррупции в Ростовской области», методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 года, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Настоящее положение разработано с целью профилактики конфликта интересов работников ГБУ РО «СШОР № 13» в ситуации, при которой у работника, при осуществлении им профессиональной деятельности, возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее выполнение им профессиональных обязанностей.

1.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором и действует до введения нового положения.

1.4. Понятия и определения, используемые в настоящем Положении:

- **учреждение** - ГБУ РО «СШОР № 13»;
- **работники** - лица, состоящие с учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора;
- **конфликт интересов** – ситуация (Федеральный закон от 25.12.2008 N273-ФЗ), при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);
- **личная заинтересованность** - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 настоящей статьи, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- 2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 2.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 2.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 2.1.4. соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 2.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением

3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. В настоящем положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 3.1.1. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 3.1.2. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 3.1.3. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок представления уведомлений о возможности возникновения конфликта интересов

4.1. Уведомление работником о возможности возникновения конфликта интересов (далее - уведомление) составляется в письменном виде по образцу согласно Приложению №1.

Уведомление подписывается работником лично.

К Уведомлению прилагаются имеющиеся в распоряжении работника материалы, подтверждающие изложенное.

При нахождении работника в командировке, не при исполнении трудовых обязанностей, вне пределов места работы, а также в иных случаях, когда он не может уведомить в письменном виде о возможности возникновения конфликта интересов, он обязан проинформировать руководителя учреждения с помощью любых доступных средств связи, а по возвращении из командировки, возобновлении исполнения трудовых обязанностей, прибытии к месту работы, а также при появившейся возможности - уведомить руководителя учреждения в установленном порядке.

Уведомление передается лично либо направляется по почте.

Руководитель учреждения после ознакомления с уведомлением направляет его на регистрацию специалисту по кадровым вопросам учреждения.

В течение одного рабочего дня поступившее уведомление подлежит регистрации в журнале регистрации уведомлений о возможности возникновения конфликта интересов, который должен быть прошит, пронумерован и заверен оттиском печати.

На копии уведомления после регистрации ставится отметка «уведомление зарегистрировано» с указанием даты и регистрационного номера уведомления, фамилии, инициалов, должности и подписи лица, принявшего уведомление.

После этого работнику выдается копия зарегистрированного уведомления на руки под роспись либо направляется по почте с уведомлением о вручении.

4.2. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.3. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.4. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.5. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.5.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

4.5.2. 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;

4.5.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4.5.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

4.5.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.5.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

4.5.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

4.5.8. увольнение работника из учреждения по инициативе работника;

4.5.9. 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.

4.6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

5. Контроль за соблюдением учреждением, сотрудниками учреждения правил и процедур, предусмотренных настоящим положением

5.1. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением в учреждении сотрудниками правил и процедур, предусмотренных настоящим положением, возлагается на лиц, ответственных за реализацию противодействия коррупции в учреждении.

5.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов (основное внимание уделяется тем сферам деятельности учреждения, в которых

возникновение конфликта интересов наиболее вероятно);

- право требовать представления сотрудниками учреждения объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе исполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;

- право доступа ко всем документам учреждения, непосредственно связанным с деятельностью учреждения, а также право снятия копий с полученных документов, файлов и записей;

- осуществление служебных проверок по фактам нарушений сотрудниками учреждения условий настоящего положения и кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников учреждения по вопросам противодействия коррупции;

- соблюдение конфиденциальности полученной информации;

- незамедлительное уведомление директора учреждения о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных расследований и проверок;

- иные действия, направленных на обеспечение контроля за соблюдением настоящего положения и предотвращением конфликта интересов.

6. Меры ответственности за несоблюдение правил и процедур положения о конфликте интересов

6.1. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную (ст. 159 (мошенничество), ст.201 (злоупотребление полномочиями), ст.204 (коммерческий подкуп), ст.285 (злоупотребление должностными полномочиями), ст.290 (получение взятки), ст.291 (дача взятки), ст.291.1. (посредничество во взяточничестве), ст. 292 (служебный подлог), ст.304 (провокация взятки либо коммерческого подкупа)), административную (ст. 19.28 (незаконное вознаграждение от имени юридического лица)), гражданско- правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации право занимать определенные должности государственной и муниципальной службы.

6.3. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляется организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо

Приложение №1

(Ф.И.О. руководителя,
руководителя организации,

от _____
(Ф.И.О., должность, организация,

контактный телефон)

**Уведомление
работника о возникшем конфликте интересов
или о возможности его возникновения**

В соответствии со статьей 11.1 Федерального закона от 25 декабря
2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"

я, _____
(Ф.И.О. работника, замещаемая должность)

уведомляю о возможности возникновения конфликта интересов, который
состоит в следующем:

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) может повлиять или влияет на исполнение должностных обязанностей и при которой может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, других организаций, способное привести к причинению ущерба правам и законным интересам граждан, организаций, общества и государства)

(указываются меры, направленные на недопущение любой возможности возникновения конфликта интересов, предпринятые работником, если такие меры предпринимались)

(дата)

(подпись)

(инициалы и фамилия работника)