



МАУ «СШОР «ЗДОРОВЫЙ МИР»

П Р И К А З

14 11 2022

№ 214

Об утверждении Положения
о конфликте интересов
и порядке урегулирования
выявленного конфликта интересов
МАУ «СШОР «Здоровый мир»

В целях обеспечения условий для реализации мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений, в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», приказом Главного управления по физической культуре, спорту и туризму администрации города Красноярск от 15.03.2019 №32, руководствуясь изменениями, внесенными в Федеральный закон от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов и порядке урегулирования выявленного конфликта интересов МАУ «СШОР «Здоровый мир» в новой редакции в соответствии с приложением к настоящему приказу.

2. Специалисту по кадрам Ртищевой Н.Г. в срок до 30.11.2022 довести настоящий приказ до сведения работников учреждения, а также обеспечить ознакомление с настоящим приказом лиц, принимаемых на работу в МАУ «СШОР «Здоровый мир».

3. Инженеру-электронику Заречневу И.А. разметить настоящий приказ на официальном сайте МАУ «СШОР «Здоровый мир» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Приказ директора МАУ «СШОР «Здоровый мир» от 01.04.2019 №55 «Об утверждении Положения о конфликте интересов и порядке урегулирования выявленного конфликта интересов МАУ «СШОР «Здоровый мир» признать утратившим силу.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

С.Л.Гансерок

Приложение
к приказу МАУ «СШОР «Здоровый мир»
от « 14 » _____ 19 2022 № 224

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
и порядке урегулирования выявленного конфликта интересов
Муниципального автономного учреждения
«Спортивная школа олимпийского резерва «Здоровый мир»

1. Общие положения.

Настоящее Положение о конфликте интересов и порядке урегулирования конфликта интересов МАУ «СШОР «Здоровый мир» (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов.

Основной целью принятия настоящего Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающего у работников МАУ «СШОР «Здоровый мир» (далее – Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Под личной заинтересованностью понимается 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, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, 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, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Настоящее Положение определяет общие принципы и подходы, а также содержит перечни основных мер, которые используются в Учреждении для предотвращения потенциального, выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.

Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками Учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов.

В основу работы по управлению конфликтом 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 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) Учреждением.

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

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Предотвращение конфликта интересов.

В целях предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей между работниками Учреждения осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

- соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов власти РФ, локальных актов Учреждения;
- четко исполнять свои должностные обязанности;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;

- обеспечивать сохранность служебной тайны, а также сохранность персональных данных.

Указанный перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

5. Выявление конфликта интересов.

Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками Учреждения в ходе своей текущей деятельности.

В целях выявления конфликта интересов учреждение обеспечивает учет всей входящей корреспонденции. В случае если во входящей корреспонденции содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения директора Учреждения.

Для обеспечения соблюдения работниками общих принципов служебного поведения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении может образовываться комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

6. Урегулирование конфликта интересов.

Руководство и работники Учреждения используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов Учреждения и работников Учреждения.

Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании.

В случае получения информации о наличии конфликта интересов руководитель структурного подразделения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов, выяснить причины и урегулировать конфликт интересов.

В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель подразделения обязан информировать директора Учреждения о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты.

В случае получения информации о наличии конфликта интересов директор Учреждения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов и передает соответствующую информацию для рассмотрения рабочей группе по противодействию коррупции Учреждения для выяснения причин возникновения конфликта интересов и подготовки предложений по его урегулированию.

Возможные способы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- 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 Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения 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.

В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке стороны конфликта обращаются в суд.

Указанный в настоящем разделе перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

7. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения.

Работники Учреждения независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящего Положения.

Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.