

# Положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном учреждении спорта Одинцовская спортивная школа олимпийского резерва по фехтованию

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее по тексту — Положение) в муниципальном бюджетном учреждении спорта Одинцовская спортивная школа олимпийского резерва по фехтованию (далее по тексту — Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

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

1.3. В целях настоящего Положения используются следующие понятия:

а) Заинтересованные лица - это лица (далее также — работники, сотрудники), заключившие с Учреждением трудовой договор;

б) личная заинтересованность лиц, заключивших с Учреждением трудовой договор • материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Учреждения;

в) конфликт интересов ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения,

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству-

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения

## 2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов в Учреждении осуществляется на основании следующих основных ПРИНЦИПОВ:

- а) приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- б) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- в) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов его урегулировании;
- г) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- д) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- е) защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

### 3. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- а) соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в Отношении целей его деятельности;
- б) руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- в) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- г) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- д) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

### 4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения

4.1. Ответственный за прием сведений, возникающих (имеющихся) конфликтах интересов назначается приказом директора.

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.



4.3, Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника Учреждения передается должностному лицу Учреждения, ответственному за противодействие коррупции.

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 в Учреждении

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

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в Учреждении могут быть:

а) ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

б) 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника учреждения;

г) перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов.

д) отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

е) увольнение работника Учреждения по основаниям, установленным ТК РФ;

ж) иные способы предусмотренные нормами действующего законодательства,

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 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданскоправовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации,

6.2, В соответствии с ТК РФ к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания;

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение, в том числе:

а) в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника;

б) 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;

в) в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

## 7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение утверждается Приказом Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

7.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается Приказом Учреждения.

7.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.