

Приказом директора ОГКУ ДО «СШОР по спортивной борьбе им. А.И. Винника»



И. Криков  
11 января 2024 года

## **ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ сотрудников ОГКУ ДО «СШОР по спортивной борьбе им. А.И. Винника»**

### **1. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ОГКУ ДО «СШОР по спортивной борьбе им. А.И. Винника» (далее – Сотрудники СШОР) являются одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Целью положения о конфликте интересов является урегулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности и возможных негативных последствий конфликта интересов для сотрудников СШОР.

Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

### **2. Используемые в положении понятия и определения**

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

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

Положение о конфликте интересов (далее - положение) – это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников СШОР в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

### **3. Круг лиц, подпадающих под действие положения**

Действие положения распространяется на всех сотрудников СШОР вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также физические лица, сотрудничающие с СШОР на основе гражданско-правовых договоров.

#### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в СШОР положены следующие принципы:

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

#### **5. Обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами СШОР - 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.

#### **6. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником СШОР и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Для раскрытия конфликта интересов сотрудники СШОР могут использовать следующие способы:

- 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.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для сотрудников СШОР рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы СШОР 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.

В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения СШОР может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ сотрудника СШОР 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 сотрудника;
- временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами СШОР;
- увольнение сотрудника из организации по инициативе работника;
- увольнение сотрудника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности СШОР и сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются 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 СШОР.

#### **7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является лицо, ответственное за противодействие коррупции в СШОР.

Полученная информация ответственным лицом немедленно доводится до директора СШОР, который назначает срок ее рассмотрения.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;
- непосредственного руководителя, которому подчиняется работник.

Участие сотрудника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора СШОР. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор СШОР в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

### 8. Ответственность сотрудников СШОР за несоблюдение положений о конфликте интересов

За несоблюдение положения о конфликте интересов сотрудник может быть привлечен к административной ответственности.

За непринятие сотрудником 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 Трудового кодекса РФ может быть расторгнут трудовой договор.

Знакомлены:

Тришкина Е. И.	Самозарев О. В.	Сидор	Борисов А. В.	Т. А.
Крысав С. В.	Климаев В. И.	Клима	Киселев С. И.	Теле
Бурмистров В. А.	Табитов А. Б.	Табит	Левашин И. В.	Лев
Клима А. А.	Урадовский В. А.	Урад		
Араканов Т. А.	Трамуров В. А.	Трам		
Лобинин Н. А.	Турко Б. А.	Турк		
Венкова Н. Е.	Арапов З. Р.	Арап		
Домсва Н. В.	Емцов С. В.	Емц		
Степанко В. М.	Митина О. С.	Мит		
Курмачев А. Б.	Колотилкина Ю. И.	Кол		
Тимофеев С. А.	Сидорова С. А.	Сид		
Андреев А. Р.	Корисов Р. В.	Кори		
Корсаков В. В.	Тимуровичев Р. Р.	Тиму		
	Левашин А. Р.	Лева		
	Турко В. И.	Турк		
	Турко А. Р.	Турк		