



## ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ОГАУ «ЦЕНТР СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ СБОРНЫХ КОМАНД ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ»

### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ОГАУ «Центр спортивной подготовки сборных команд Томской области» (далее – Учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организации, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу граждан, организаций (включая деловую репутацию), общества или государства.

3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) для себя 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 работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

5. Ознакомление с Положением гражданина, поступающего на работу в Учреждение производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов для заместителя директора Учреждения;
- желательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов для остальных работников Учреждения;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при



урегулировании конфликта интересов.

7. В Учреждении создается комиссия по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов, основной задачей которой является содействие обеспечению соблюдения работниками Учреждения требований к служебному поведению, установленных Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения, а также и предотвращение и урегулирование конфликта интересов работников Учреждения.

8. Численный и персональный состав комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов утверждается и изменяется директором Учреждения.

9. Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов осуществляет должностное лицо Учреждения, ответственное за противодействие коррупции (начальник юридического отдела).

11. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме, в виде заявления.

12. Заявление о конфликте интересов изучается должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, и направляется в комиссию Учреждения по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

13. Комиссия Учреждения по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов рассматривает заявление о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

14. Рассмотрение заявления о конфликте интересов осуществляется конфиденциально комиссией Учреждения по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

15. Формы урегулирования конфликта интересов:

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

- 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;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.

- иные формы разрешения конфликта интересов.

16. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

17. При выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей работнику Учреждения рекомендуется:

- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.