



Приложение № 3 к приказу
от 11.12.2017 г. № 34-0

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГАУ «ЦАВС ТО»
Е. М. Михайлова
2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников Областного государственного автономного учреждения «Центр адаптивных видов спорта Томской области»

1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов у работников Областного государственного автономного учреждения «Центр адаптивных видов спорта Томской области» (далее – Учреждение) в ходе выполнения ими своих 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, законными интересами Учреждения, работником которого он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Учреждения. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, все зависимости от уровня занимаемой должности.

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

5. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов положены следующие **принципы**:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов для 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 урегулирования;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов.

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

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

8. Формы урегулирования конфликтов интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Прием сведений о возникших (имеющихся) конфликтах интересов осуществляет должностное лицо Учреждения, ответственное за противодействие коррупции.

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

11. 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 конфликтов интересов.

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

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

14. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничения 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, порождающих конфликт с интересами учреждения;
- иные формы разрешения конфликта интереса.

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

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

- руководствоваться интересами Учреждения без своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.