



МИНИСТЕРСТВО
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЦЕНТР СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

От «08» апреля 2024г.

№ 419

*«Об утверждении Положения о
конflikте интересов в ГАУ ЦСП ПО»*

В целях исполнения требований Федерального закона №273-ФЗ от 25.12.2008г. «О противодействии коррупции»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов в ГАУ ЦСП ПО.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

О.А. Колобкова

Юрисконсульт
Игнатов А.В.

**Положение о конфликте интересов
в Государственном автономном учреждении
Центр спортивной подготовки
Пензенской области (ГАУ ЦСП ПО)**

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность человека может повлиять на процесс принятия решения и, таким образом, принести ущерб интересам общества либо учреждению, являющемуся работодателем сотрудника. Федеральный закон №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (от 25.12.2008г.) определяет конфликт интересов как ситуацию, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ГАУ ЦСП ПО является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. С целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ГАУ ЦСП ПО (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для ГАУ ЦСП ПО) - принято Положение о конфликте интересов. Положение о конфликте интересов — это внутренний документ ГАУ ЦСП ПО, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГАУ ЦСП ПО в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1. Цели и задачи Положения

1.1. Целями и задачами настоящего Положения являются:

- своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ГАУ ЦСП ПО;
- урегулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников ГАУ ЦСП ПО

2. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

2.1. Действие Положения распространяется на всех работников ГАУ ЦСП ПО.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в ГАУ ЦСП ПО

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГАУ ЦСП ПО положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГАУ ЦСП ПО

- при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - соблюдение баланса интересов ГАУ ЦСП ПО и работника при урегулировании конфликта интересов;
 - защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) ГАУ ЦСП ПО.

4. Обязанности работника ГАУ ЦСП ПО в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- 4.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГАУ ЦСП ПО — без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 4.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 4.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 4.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов у работника ГАУ ЦСП ПО и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

- 5.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- 5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 5.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

ГАУ ЦСП ПО берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьёзности возникающих для ГАУ ЦСП ПО рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы ГАУ ЦСП ПО 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. ГАУ ЦСП ПО также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ГАУ ЦСП ПО 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 ГАУ ЦСП ПО;
- увольнение работника из ГАУ ЦСП ПО 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.

Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из всех возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жёсткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

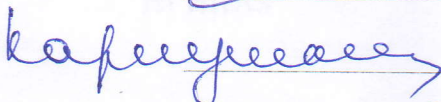
СОГЛАСОВАНО:

Зам. директора по общим вопросам



И.В. Якушев

И.о. начальника отдела кадров



Е.А. Карпушкина

Юрисконсульт



А.В. Игнатов