

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДВОРЕЦ СПОРТА «КРИСТАЛЛ»

ПРИКАЗ

« 29 » 12 2014 г.

№ 302-ОД

г. Южно-Сахалинск

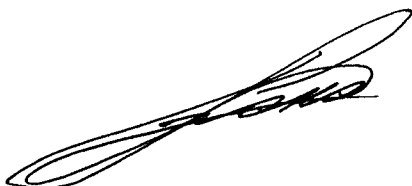
Об утверждении Положения  
о конфликте интересов и порядка  
его урегулирования

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о конфликте интересов и порядка его урегулирования (Приложение 1).
2. Службе правового и кадрового обеспечения ознакомить работников учреждения с настоящим приказом.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора - Чичина Сергея Сергеевича.

Директор



А.В. Коноваленко

С приказом ознакомлен(а): \_\_\_\_\_

Чичин С.С.

*2014*

## **ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов и порядка его урегулирования**

### **1. Цели и задачи**

1.1. Положение о конфликте интересов и порядка его урегулирования (далее – Положение или Положение о конфликте интересов) в областном государственном автономном учреждении «Дворец спорта «Кристалл» (далее – ОГАУ «ДС «Кристалл», Учреждение), разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для ОГАУ «ДС «Кристалл».

1.2. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ ОГАУ «ДС «Кристалл», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

### **2. Круг лиц, попадающих под действие Положения**

2.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников ОГАУ «ДС «Кристалл» вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в ОГАУ «ДС «Кристалл»**

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ОГАУ «ДС «Кристалл» положены следующие принципы:

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

### **4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

4.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ОГАУ «ДС «Кристалл» – 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 потенциальный и возникший конфликт интересов.

4.4. Содействовать урегулированию конфликта интересов и выполнять установленные в этих целях требования ОГАУ «ДС «Кристалл».

### **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ОГАУ «ДС «Кристалл» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

5.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

5.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный за профилактику коррупции или председатель Комиссии по противодействию коррупции.

ОГАУ «ДС «Кристалл» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для ОГАУ «ДС «Кристалл» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия может прийти к выводу:

- ситуация является конфликтом интересов;
- ситуация не является конфликтом интересов.

По результатам проверки Комиссия представляет работодателю в трехдневный срок со дня окончания проверки в письменной форме заключение.

В заключении указываются:

- состав комиссии;
- сроки проведения проверки;
- составитель уведомления и обстоятельства, послужившие основанием для проведения проверки;

- выводы Комиссии;

- а также рекомендуемые способы разрешения конфликта интересов.

5.5. Если ситуация признана конфликтом интересов, ОГАУ «ДС «Кристалл» использует различные способы его разрешения, в том числе:

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

- 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;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ОГАУ «ДС «Кристалл»;

- увольнение работника из ОГАУ «ДС «Кристалл» по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и

работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования, предусмотренные действующим законодательством.

5.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ОГАУ «ДС «Кристалл».

### **6. Заключительные положения**

6.1. Неисполнение возложенных на сотрудников обязанностей, установленных настоящим Положением, может послужить основанием для привлечения к дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством.