

Государственное бюджетное учреждение города Москвы
Спортивно-досуговый Центр «ФАВОРИТ»

124617, Москва, Зеленоград, корп. 1444

тел. 499-733-41-44

01 февраля 2021 г.

О введении положения
о конфликте интересов

ПРИКАЗ № 4/3

На основании ФЗ № 273-ФЗ от 25.12.2008г. «О противодействии коррупции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести положение о конфликте интересов, устанавливающее порядок выявления урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБУ «ФАВОРИТ» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
2. Ознакомить сотрудников ГБУ «ФАВОРИТ» с ФЗ № 273, Положением о конфликте интересов.
3. Назначить заместителя директора Клименко Ю.В. ответственной за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в ГБУ «ФАВОРИТ».
4. Ответственность за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор ГБУ «ФАВОРИТ»



И.С. Артемьева

С приказом ознакомлен (а)



Клименко Ю.В.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ «ФАВОРИТ»

И.С. Артемьева

« 12 февраля » 2021 г.

Положение о конфликте интересов

Положение о конфликте интересов (далее - Положение) – это локальный нормативный акт Государственного бюджетного учреждения города Москвы Спортивно-досугового Центра «ФАВОРИТ» (далее- Учреждение), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1. Круг лиц, попадающих под действие положения

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

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 3.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 3.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 3.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 3.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов:

- 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;

Учреждение берет 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 серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Учреждение 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. Учреждение 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 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;
- 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 Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

Ответственной за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является заместитель директора.