

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов МУ "Стадион"Сокол"

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у сотрудников учреждения МУ "Стадион"Сокол" (далее - учреждение) в ходе для исполнения ими трудовых обязанностей.

2. Действие настоящего Положения распространяется на заместителя руководителя, главного бухгалтера, контрактного управляющего, а также на работников учреждения, должности которых включены в перечень должностей, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками (далее- работники учреждения)

3. Прием сведений о возникшем(имеющемся)а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на работника либо должностного лица учреждения, ответственного за профилактику и предупреждение коррупции и иных правонарушений.

II. Принципы урегулирования конфликта интересов

4. Урегулирование конфликта интересов в учреждении осуществляется на основе следующих принципов:

1) обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;

2) индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;

3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;

4) соблюдение баланса интересов учреждения и ее работников при урегулировании конфликта интересов;

5) защита сотрудника учреждения от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

**III. Рассмотрение вопроса о возникшем,
а также о возможном возникновении конфликта интересов**

5. В случае возникновения или возможного возникновения у сотрудника учреждения личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также, если ему стало известно о

совершении коррупционного правонарушения в учреждении, сотрудник учреждения подает на имя директора учреждения уведомление (приложение №1 к настоящему Положению).

6. Принятие, рассмотрение поступившего уведомления осуществляется по поручению директора учреждения работником либо должностным лицом учреждения, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

7. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.

8. По результатам рассмотрения работником либо должностным лицом учреждения, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, подготавливается мотивированное заключение.

9. В мотивированном заключении отражаются выводы по результатам рассмотрения уведомления.

10. Мотивированное заключение и другие материалы в течение 7 рабочих дней со дня поступления уведомления докладываются директору учреждения.

11. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.

12. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает директор учреждения.

13. В случае возникновения конфликта интересов (в том числе при поступлении уведомления о возникновении конфликта интересов) учреждение не позднее 3 рабочих дней со дня его выявления уведомляет об этом Управление по правовым, кадровым вопросам и противодействию коррупции администрации Орехово-Зуевского городского округа.

IV. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

14. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимаются следующие меры:

1) ограничение доступа сотрудника учреждения к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;

2) отстранение (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;

3) пересмотр и изменение трудовых функций сотрудника учреждения; временное отстранение сотрудника учреждения от должности; перевод на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;

4) отказ сотрудника учреждения от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

5) увольнение сотрудника по инициативе работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. Учреждение в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Директор МУ "Стадион"Сокол"



Новиков В.Ю.