

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием (конференцией) работников
МБУ ДО СШОР № 14 по плаванию
(протокол от «01» марта 2023 г. № 1)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБУ ДО СШОР № 14 по плаванию
от «01» марта 2023 г. № 49-о

Директор МБУ ДО СШОР № 14 по плаванию

_____ А.Г.Макаров
« ____ » _____ 20 ____ г.

**Положение о конфликте интересов
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города
Калининграда спортивной школы олимпийского резерва № 14 по плаванию**

**г. Калининград
2023 год**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов МБУ ДО СШОР № 14 по плаванию (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 05.04.2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 года, Мерами по предупреждению коррупции в организациях, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (в соответствии с публикацией на сайте Минтруда России на 19.09.2019), Примерными антикоррупционными стандартами муниципальной организации, созданной для выполнения задач, поставленных перед администрацией городского округа «Город Калининград», утвержденными распоряжением администрации городского округа «Город Калининград» от 07.02.2020 г. № 50-р «Об утверждении примерных антикоррупционных стандартов муниципальной организации, созданной для выполнения задач, поставленных перед администрацией городского округа «Город Калининград», Методическими рекомендациями по проведению в федеральных государственных органах, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, государственных внебюджетных фондах и иных организациях, осуществляющих закупки в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и Федеральным законом от 18 июля 2011 г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», работы, направленной на выявление личной заинтересованности государственных и муниципальных служащих, работников при осуществлении таких закупок, которая приводит или может привести к конфликту интересов, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Целью принятия настоящего Положения о конфликте интересов Учреждения (далее – Положение) является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.3. Основной задачей принятия Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Основные используемые понятия и определения

2.1. **Положение о конфликте интересов** – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. **Конфликт интересов** – это:

1) ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) (определение в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»);

2) ситуация, 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 Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

2.3. **Личная заинтересованность работника** – это:

1) возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, замещающее должность,

замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (определение в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»);

2) заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения

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

4. Основные принципы раскрытия и урегулирования конфликта интересов (управления конфликтом интересов) в Учреждении

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении могут быть положены следующие принципы:

- раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения 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) Учреждением.

4.2. Значимость регулирования конфликта интересов обусловлена тем, что его использование позволяет выявить ситуацию, непосредственно предшествующую совершению коррупционного правонарушения, и своевременно принять надлежащие меры реагирования.

Объектом регулирования в данном случае является ситуация, при которой работник получает возможность использовать предоставленные ему организацией полномочия и ресурсы не для выполнения своих трудовых обязанностей и способствования достижению целей организации, а для получения непредусмотренной выгоды для себя или для лиц, связанных с ним родственными, имущественными или иными отношениями.

4.3. При определении наличия или отсутствия конфликта интересов следует учитывать одновременное наличие следующих обстоятельств:

- 1) наличие личной заинтересованности;
- 2) фактическое наличие у работника полномочий для реализации личной заинтересованности;
- 3) наличие связи между получением (возможностью получения) доходов или выгод работником и (или) лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, и реализацией (возможной реализацией) работником своих полномочий.

4.4. Ключевыми элементами системы регулирования конфликта интересов являются:

- 1) предупреждение конфликта интересов, то есть система антикоррупционных мер, затрудняющих попадание работника в ситуацию конфликта интересов (например, внедрение кодекса этики и служебного поведения работников);
- 2) выявление конфликта интересов (например, посредством декларирования работником наличия у него определенных (личных) интересов);
- 3) урегулирование конфликта интересов, то есть принятие организационных мер (например, ограничение доступа работника к информации, владение которой может привести к конфликту интересов).

4.5. В ходе управления конфликтом интересов Учреждению необходимо соблюдать конституционное право граждан на неприкосновенность частной жизни, личной и семейной тайны, нормативные правовые акты Российской Федерации, направленные на охрану конституционных прав и законных интересов граждан, в том числе защиту персональных данных, а также учитывать установленные в связи с этим ограничения на проверку достоверности и полноты представленных работником сведений.

5. Типовые (возможные) ситуации конфликта интересов в Учреждении

5.1. Типовыми (возможными) ситуациями конфликта интересов в Учреждении могут являться:

5.1.1. Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

5.1.2. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник Учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары сторонней организации, которая является поставщиком Учреждения.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

5.1.3. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник Учреждения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в Учреждении.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

5.1.4. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник Учреждения, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника Учреждения.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5.1.5. Работник Учреждения принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник Учреждения принимает решение о закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительные права на которые принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5.2. В Учреждении могут возникать иные ситуации конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия (декларирования) конфликта интересов работником Учреждения

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов в Учреждении устанавливается настоящим Положением, а также Антикоррупционными стандартами Учреждения и доводится до сведения всех работников Учреждения в рамках ознакомления с Антикоррупционной политикой Учреждения и Антикоррупционными стандартами Учреждения.

6.2. В Учреждении возможны различные виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- разовое раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуаций конфликта интересов – ситуативное декларирование (заполнение уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов);

- регулярное раскрытие сведений о конфликте интересов – регулярное декларирование (заполнение декларации конфликта интересов);

- иные виды (при необходимости).

6.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.4. Заполнение декларации конфликта интересов осуществляется по рекомендуемой форме, содержащейся в Антикоррупционных стандартах Учреждения.

6.5. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7. Порядок урегулирования конфликта интересов, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

7.3. Поступившая информация (сведения о конфликте интересов) тщательно проверяется руководителем Учреждения или уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.4. 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.

7.5. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к информации, владение которой может привести к конфликту интересов;

- 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;

- отстранение работника от совершения действий (принятия решений) в отношении юридического или физического лица, с которым связан его личный интерес;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения (предложение работнику отказаться от полученной или предполагаемой к получению выгоды, являющейся причиной возникновения конфликта интересов);

- усиление контроля за исполнением работником трудовых обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов;

- 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 и т.д.

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.

7.6. 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 Учреждения.

8. Примерный алгоритм действия при рассмотрении уведомлений, деклараций

При рассмотрении уведомлений, деклараций в целях квалификации ситуации в качестве конфликта интересов и определения конкретных мер ответственности за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов можно руководствоваться следующим примерным алгоритмом:

1) Устанавливается информация о лицах, с которыми связана личная заинтересованность должностного лица, выражающаяся в возможности получения этими лицами доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) (далее – доходы, выгоды) в результате осуществления должностным лицом своих полномочий и обязанностей.

Таковыми лицами могут быть:

- само лицо, на которое распространена обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее – должностное лицо);
- близкие родственники или свойственники (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) должностного лица;
- иные граждане или организации, с которыми должностное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2) Выявляется наличие у должностного лица соответствующих полномочий.

3) Анализируется возможность влияния личной заинтересованности должностного лица на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей (осуществление полномочий).

4) В случае установления того факта, что личная заинтересованность должностного лица влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий), фиксируется факт наличия конфликта интересов.

5) При решении вопроса о привлечении к ответственности лица, не исполнившего обязанности по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, устанавливаются обстоятельства, которые могут повлиять на определение конкретной меры ответственности, в том числе:

- факт подачи должностным лицом уведомления о личной заинтересованности;
- наличие установленных фактов ненадлежащего исполнения рассматриваемым лицом должностных обязанностей (осуществления полномочий) в ситуации, когда существовал конфликт интересов;
- величина нанесенного ущерба (при наличии);
- самостоятельное принятие (непринятие) должностным лицом мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;
- соблюдение должностным лицом других требований законодательства о противодействии коррупции, а также предшествующие результаты исполнения должностных обязанностей.

6) По итогам рассмотрения указанных вопросов принимается решение о соблюдении (не соблюдении) должностным лицом требований об урегулировании конфликта интересов; рекомендуется конкретная мера ответственности; даются предложения по предотвращению или по возможному урегулированию конфликта интересов (в случае, если принято решение о том, что должностное лицо не соблюдало требования по предотвращению или урегулированию конфликта интересов).

9. Уведомление работодателя о возникновении у работника личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

9.1. Работник обязан уведомлять работодателя о каждом случае возникновения у него личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

9.2. Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, (далее – Уведомление) оформляется в письменном виде в двух экземплярах по примерной форме (Приложение № 1 к настоящему Положению) или в свободной форме.

9.3. Первый экземпляр Уведомления работник передает руководителю Учреждения незамедлительно, как только станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения.

9.4. Второй экземпляр Уведомления, заверенный руководителем Учреждения, остается у работника в качестве подтверждения факта представления Уведомления.

9.5. Если работник не имеет возможности передать Уведомление лично, оно может быть направлено в адрес Учреждения заказным письмом.

9.6. Директор Учреждения направляет Уведомление в адрес руководителя органа исполнительной власти, выполняющего функции и полномочия учредителя.

9.7. Остальные работники Учреждения направляют Уведомление в адрес директора Учреждения.

10. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов при организации закупок

10.1. При осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд руководитель Учреждения, члены комиссии по осуществлению закупок (при наличии), руководитель контрактной службы Учреждения (при наличии), контрактный управляющий (при наличии) обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, под которой понимаются случаи, предусмотренные пунктом 9 части 1 статьи 31 Федерального закона от 05.04.2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», а именно: отсутствие между участником закупки и заказчиком конфликта интересов, под которым понимаются случаи, при которых руководитель заказчика, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы заказчика, контрактный управляющий состоят в браке с физическими лицами, являющимися выгодоприобретателями, единоличным исполнительным органом хозяйственного общества (директором, генеральным директором, управляющим, президентом и другими), членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, руководителем (директором, генеральным директором) учреждения или унитарного предприятия либо иными органами управления юридических лиц - участников закупки, с физическими лицами, в том числе зарегистрированными в качестве индивидуального предпринимателя, - участниками закупки либо являются близкими родственниками (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами), усыновителями или усыновленными указанных физических лиц. Под выгодоприобретателями здесь понимаются физические лица, владеющие напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем десятью процентами голосующих акций хозяйственного общества либо долей, превышающей десять процентов в уставном капитале хозяйственного общества.

10.2. В целях предотвращения и урегулирование конфликта интересов при организации закупок в Учреждении осуществляются, в том числе, следующие мероприятия:

10.2.1. Профилактические мероприятия:

10.2.1.1. В соответствии с Антикоррупционными стандартами Учреждения в перечень должностей работников Учреждения, ежегодно заполняющих декларацию конфликта интересов, включаются, в том числе, следующие работники, участвующие в осуществлении закупок: директор Учреждения, контрактный управляющий или работники контрактной службы (при наличии) Учреждения.

10.2.1.2. В рамках ознакомления с Антикоррупционными стандартами Учреждения, Антикоррупционной политикой Учреждения (в том числе Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения, Положением о конфликте интересов Учреждения) осуществляется информирование работников, участвующих в осуществлении закупок, о следующем:

- понятия «конфликт интересов» и «личная заинтересованность»;
- обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- порядок уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- иная признанная целесообразной к сообщению информация.

Также возможно проведение консультативно-методических совещаний, направленных на информирование работников, участвующих в осуществлении закупок, об указанной информации.

10.2.1.3. Настоящее Положение содержит перечень типовых (возможных) ситуаций конфликта интересов в Учреждении, содержащих, в том числе, факты наличия личной заинтересованности (возможного наличия личной заинтересованности).

Кроме того, к типовым (возможным) ситуациям, содержащим факты наличия личной заинтересованности (возможного наличия личной заинтересованности), применимым непосредственно для целей закупок, могут относиться следующие:

- в конкурентных процедурах по определению поставщика (подрядчика, исполнителя) участвует организация, в которой работает близкий родственник работника Учреждения, заинтересованного в осуществлении закупки;
- в конкурентных процедурах участвует организация, в которой у работника Учреждения, заинтересованного в осуществлении закупки, имеется доля участия в уставном капитале (такие лица являются учредителями (соучредителями));
- в конкурентных процедурах участвует организация, в которой ранее работал работник Учреждения, заинтересованный в осуществлении закупки;
- в закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, участвуют работники Учреждения, чьи родственники или иные лица, с которыми у него имеются корпоративные, имущественные или иные близкие отношения, владеют исключительными правами;
- в конкурентных процедурах участвует организация, ценные бумаги которой имеются в собственности у работника Учреждения, заинтересованного в осуществлении закупки, в том числе иных лиц, с которыми у него имеются корпоративные, имущественные или иные близкие отношения.

10.2.2. Аналитические мероприятия:

10.2.2.1. Директор Учреждения, контрактный управляющий, работники контрактной службы (при наличии) Учреждения заполняют следующие документы, анализ которых направлен на предотвращение и урегулирование конфликта интересов при организации закупок:

- декларация конфликта интересов – заполняется ежегодно в соответствии с Антикоррупционными стандартами Учреждения;
- уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, - заполняется в случае возникновения у работника Учреждения личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в соответствии с Положением.

11. Действия работников (обязанности работников) в связи с предупреждением, раскрытием и урегулированием конфликта интересов и порядок их осуществления

11.1. Работники Учреждения в связи с предупреждением, раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, то есть информировать работодателя о возникшем или потенциальном конфликте интересов, о котором работнику стало известно;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

12.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются директор Учреждения, а также лица, ответственные за реализацию Антикоррупционной политики. Приказом директора Учреждения может быть назначено иное лицо или лица, ответственные за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

12.2. Рассмотрение полученной информации может проводиться коллегиально либо единолично.

13. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение Положения

13.1. Работники Учреждения обязаны соблюдать настоящее Положение.

13.2. В случаях, когда несоблюдение настоящего Положения приводит к совершению коррупционных правонарушений, это может повлечь наступление для работника уголовной, административной, гражданско-правовой и дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

(примерная форма)

(отметка об ознакомлении)

(Ф.И.О., должность лица, в адрес которого направляется
уведомление)

от _____

(Ф.И.О., занимаемая должность)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая
приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении трудовых
обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное
подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная
заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

(дата)

(подпись)

(расшифровка подписи лица,
направившего уведомление)