


**Министерство спорта Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное учреждение  
профессиональная образовательная организация  
«Государственное училище (колледж) олимпийского резерва  
г. Иркутска»**

**Принято:**  
На Совете училища  
Протокол № 7 от 27.10.2016г.

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Директор ФГБУ ПОО ГУОР г. Иркутска  
  
А.А. Сахиуллин  
(подпись)  
«27» октября 2016 года

**Положение  
о мерах по предупреждению и противодействию коррупции в  
ФГБУ ПОО ГУОР г. Иркутска и принятие меры по  
урегулированию конфликтов интересов**

г. Иркутск

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции и принятие меры по урегулированию конфликтов интересов в Федеральном государственном бюджетном учреждении профессиональная образовательная организация «Государственное училище (колледж) олимпийского резерва г. Иркутска» (далее – Положение) разработано на основании и в соответствии с:

- Федеральным законом РФ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.07.2013г. № 568 "О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции;
- Указом Президента Российской Федерации от 02 .04. 2013 года № 309 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции";
- Указом Президента Российской Федерации от 22.12.2015 № 650 "О порядке сообщения лицами, замещающими отдельные государственные должности Российской Федерации, должности федеральной государственной службы, и иными лицами о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и о внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации;
- Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 22.12.2015г.;
- Приказом Министерства спорта России от 03.07.2013г. № 519 "Об утверждении Перечня должностей, замещаемых на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством спорта Российской Федерации, при назначении на которые граждане и при замещении которых работники обязаны представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей";
- с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, от 08 ноября 2013 г. в целях определения системы мер по

предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач;

- Уставом ФГБУ ПОО ГУОР г. Иркутска.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Федерального государственного бюджетного учреждения профессиональная образовательная организация «Государственное училище (колледж) олимпийского резерва г. Иркутска, (далее - Учреждение).

1.3. В целях обеспечения соблюдения антикоррупционного законодательства Российской Федерации с учетом изменений, предусмотрена обязанность Учреждения подведомственных Министерству спорта России определить порядок сообщения работниками Учреждения о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Форма информации оформляется указанной в Приложении № 1 к настоящему положению.

## **2. Цели и задачи Положения**

2.1. Основными целями Положения является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции, а также урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, которая достигается путем:

- минимизации риска вовлечения Учреждения, ее руководства и работников в коррупционную деятельность;

- проведение работы по профилактике и противодействию коррупции в Учреждении;

- формирование у работников Учреждения независимо от занимаемой должности, контрагентов и иных лиц единообразного понимания политики, о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;

- обобщение и разъяснение основных требований законодательства РФ в области противодействия коррупции, применяемых в Учреждении.

установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Для достижения поставленных целей устанавливаются следующие задачи:

- информирование работников Учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

- определение основных принципов противодействия коррупции в Учреждении;

- разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении.

## **3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении**

**Противодействие коррупции** – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

- по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

**Контрагент** – любое российское или иностранное юридическое, или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

**Взятка** – получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

**Коррупция (коррупционные правонарушения)** - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

**Коррупционный риск** – наличие обстоятельств, провоцирующих должностных лиц муниципальных органов, учреждений, организаций на незаконное использование должностного положения в целях получения выгоды для себя или третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу, другим физическим лицам.

**Коррупциогенный фактор** – явление или совокупность явлений, объективные и субъективные предпосылки, порождающие коррупционные правонарушения или способствующие их распространению; положения нормативных правовых актов (проектов нормативных правовых актов), устанавливающие для правоприменителя необоснованно широкие пределы усмотрения или

возможность необоснованного применения исключений из общих правил, а также положения, содержащие неопределенные, трудновыполнимые и (или) обременительные требования к гражданам и организациям и тем самым, создающие условия для проявления коррупции.

**Коммерческий подкуп** – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

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

**Конфликт интересов педагогического работника** - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) обучающихся.

**Личная заинтересованность работника** – заинтересованность работника образовательного учреждения, связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**Должностное лицо** – лицо, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций, входящее в состав органов управления организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации, крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией, владеют имуществом, которое

полностью или частично образовано некоммерческой организацией, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации.

**Полномочие должностного лица** – это круг его прав и обязанностей, установленных соответствующими нормативными актами (законом об образовании, уставом, положением, инструкцией, приказами и т.п.).

#### **4. Действие настоящего Положения**

4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров и иных соглашений.

#### **5. Основные принципы противодействия коррупции и урегулирование конфликта интересов в Учреждении**

5.1. Система мер противодействия коррупции и работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении основывается на следующих принципах:

5.1.1. Принцип публичности и открытости деятельности Учреждения. Данный принцип основывается на доступности получения информации гражданами и организациями относительно деятельности Учреждения. Информирование контрагентов, партнёров, заказчиков, родителей и иных законных представителей, а также общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах осуществления образовательной деятельности.

5.1.2. Принцип соответствия политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам. Принцип основывается на соответствии реализуемых антикоррупционных мероприятий. Правовую основу противодействия коррупции составляют Конституция Российской Федерации, федеральные конституционные законы, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, Федеральный закон «О противодействии коррупции» и другие федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, а также нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты иных федеральных органов государственной власти, нормативные правовые акты органов государственной власти субъектов Российской Федерации и муниципальные правовые акты, применимым к Учреждению.

5.1.3. Принцип законности. Основывается на точном исполнении закона государственными, гражданскими служащими, работниками Учреждения, исключая коррупционные проявления.

5.1.4. Принцип личного примера руководства Учреждения. Основная роль руководства Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

5.1.5. Принцип вовлеченности работников. Информированность работников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

5.1.6. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

5.1.7. Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Основывается на применение в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносящий значимый результат.

5.1.8. Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

5.1.9. Приоритетное применение мер по предупреждению коррупции.

5.1.10. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

5.1.11. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании.

5.1.12. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

5.1.13. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов.

5.1.14. Защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

## **6. Обязанности работников связанные с предупреждением и противодействием коррупции**

6.1. Все работники вне зависимости от должности и стажа работы в Учреждении в связи с исполнением своих должностных обязанностей должны:

- руководствоваться положениями настоящего Положения и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования;

Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей и задачи его деятельности;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.2. Работник, при выполнении своих должностных обязанностей не вправе использовать возможности Учреждения или допускать их использование в своих или иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

## **7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

7.1. В соответствии с условиями настоящего положения устанавливаются следующие виды раскрытия 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в Учреждении (заполнение декларации о конфликте интересов).

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



7.3. Руководителем Учреждения назначается лицо из числа работников, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

7.4. В Учреждении для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются руководителем Учреждения.

7.5. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией строго и конфиденциально, в состав которой включаются:

Заместитель директора Учреждения, начальник КЮС, специалист кадровой службы, специалист бухгалтерии.

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

7.7. 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.

7.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- 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.

По договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

В случае если сведения, о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования спора, 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 организации 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. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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 организации.

## **8. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение настоящего Положения**

8.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

8.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

## **9. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами и в зависимых организациях**

9.1. При взаимодействии с организациями-контрагентами, выделяются два направления. Первое из них заключается в установлении и сохранении деловых отношений с теми организациями, которые ведут деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах. В данном случае в Учреждении внедряются специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения Учреждения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. В том числе такая проверка может представлять собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т. п.

Другое направление антикоррупционной работы при взаимодействии с организациями-контрагентами заключается в распространении среди организаций-контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в Учреждении.

Определенные положения о соблюдении антикоррупционного законодательства могут включаться в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

9.2. Распространение антикоррупционных программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил осуществляется не только в отношении организаций-контрагентов, но и в отношении зависимых (подконтрольных) организаций.

Учреждение, в частности, обеспечивает проведение антикоррупционных мер во всех контролируемых ею структурных подразделениях.

9.3. В Учреждении осуществляется информирование общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на его официальном сайте.

## **10. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции**

10.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Учреждения, декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

10.2. Учреждение принимает на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых ему стало известно.

10.3. Учреждение принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

10.4. Сотрудничество с правоохранительными органами также проявляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

10.5. Руководству Учреждения и ее сотрудникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов к данной работе привлекаются

специалисты в соответствующей области права. Руководство и сотрудники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

Согласовано: *Виктор* директор  
по УИП  
Ш. Мам-Бек *Ш*

Приложение № 4

Информация

О принятых мерах в \_\_\_\_\_ мерах по обеспечению запрете на осуществление трудовой деятельности  
(наименования подведомственной организации)

работниками организации, должности которых предусмотрены перечнем, утвержденным приказом Минспорта России от 03.07.2013 г. № 519 (в ред. приказа Минспорта России от 31.03.2014 г. № 175), в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с иными работниками организации, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому

ФИО работника организации	Замещаемая должность	Информация о лицах (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) находящихся в непосредственной * подчиненности или подконтрольности у работника			Принятые меры
		ФИО	Замещаемая должность	Степень родства или свойства	

№ 10/2019-10-14

С. И. Иванов

Иванов С. И.  
01.05.2019 г. № 10/2019-10-14

Иванов С. И.

Иванов С. И.

Иванов С. И.

№ п/п	Наименование	Единица измерения
1	Иванов С. И.	шт.
2	Иванов С. И.	шт.
3	Иванов С. И.	шт.
4	Иванов С. И.	шт.
5	Иванов С. И.	шт.
6	Иванов С. И.	шт.
7	Иванов С. И.	шт.
8	Иванов С. И.	шт.
9	Иванов С. И.	шт.
10	Иванов С. И.	шт.
11	Иванов С. И.	шт.
12	Иванов С. И.	шт.
13	Иванов С. И.	шт.
14	Иванов С. И.	шт.
15	Иванов С. И.	шт.
16	Иванов С. И.	шт.
17	Иванов С. И.	шт.
18	Иванов С. И.	шт.
19	Иванов С. И.	шт.
20	Иванов С. И.	шт.
21	Иванов С. И.	шт.
22	Иванов С. И.	шт.
23	Иванов С. И.	шт.
24	Иванов С. И.	шт.
25	Иванов С. И.	шт.
26	Иванов С. И.	шт.
27	Иванов С. И.	шт.
28	Иванов С. И.	шт.
29	Иванов С. И.	шт.
30	Иванов С. И.	шт.
31	Иванов С. И.	шт.
32	Иванов С. И.	шт.
33	Иванов С. И.	шт.
34	Иванов С. И.	шт.
35	Иванов С. И.	шт.
36	Иванов С. И.	шт.
37	Иванов С. И.	шт.
38	Иванов С. И.	шт.
39	Иванов С. И.	шт.
40	Иванов С. И.	шт.
41	Иванов С. И.	шт.
42	Иванов С. И.	шт.
43	Иванов С. И.	шт.
44	Иванов С. И.	шт.
45	Иванов С. И.	шт.
46	Иванов С. И.	шт.
47	Иванов С. И.	шт.
48	Иванов С. И.	шт.
49	Иванов С. И.	шт.
50	Иванов С. И.	шт.

Методическое учреждение профессионального образования  
 «Колледж имени М. В. Ломоносова»  
 Протокол № 10/2019-10-14  
 Протокол  
 Проверено  
 на 4 листах