

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**по выявлению и урегулированию конфликта интересов**  
**в муниципальном бюджетном учреждении**  
**«Спортивная школа «Боевые перчатки»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение по выявлению и урегулированию конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа «Боевые перчатки» (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013 и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения в целях определения системы мер по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Учреждения.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Боевые перчатки» (далее - Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается 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).<sup>1</sup>

1.4. Под личной заинтересованностью понимается 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, указанным

<sup>1</sup> Особенности нормативного правового регулирования в сфере предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов в организации установлены п. 4.1 Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

в п. 1.3 настоящего Положения, 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, указанное в п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

## 2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ.

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

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

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

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

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

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

## 3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работники Учреждения при выполнении своих должностных

обязанностей не должны использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

#### 4. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ УЧРЕЖДЕНИЯ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. при приеме на работу.

4.1.2. при возникновении ситуаций конфликта интересов в процессе трудовой деятельности, в том числе проведении закупочных процедур.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде, установлено локальными актами учреждения: порядок сообщения работниками о возникновении личной заинтересованности, которая приводит, либо может привести к конфликту интересов; порядок уведомления работниками о склонении к совершению коррупционных правонарушений и иными локальными актами Учреждения.

4.3. В Учреждении для ряда работников, включенных в Перечень должностей МБУ «СШ «Боевые перчатки», замещение которых связано с коррупционными рисками, организуется заполнение актуализированных сведений о близких родственниках и о свойственниках для выявления возможного конфликта интересов. (Приложение №1, 2).

4.4. Представленные сведения используются при мониторинге заявок на аффилированность, а также с целью исключения родственно-свойственных связей в целях недопущения конфликта интересов, связанного с подчиненностью или подконтрольностью лиц, находящихся в отношении родства или свойства. Мониторинг заявок на аффилированность производится в порядке, установленном локальным актом Учреждения.

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

4.6. Руководитель учреждения по результатам рассмотрения поступившего к нему заключения о результатах проверки от ответственного за работу по исполнению антикоррупционного законодательства принимает следующие решения:

а) конфликт интересов при исполнении трудовых обязанностей отсутствует;

б) личная заинтересованность работника приводит или может привести к конфликту интересов.

4.7. В случае принятия руководителем решения, указанного в подпункте «а» пункта 4.6. специальных способов урегулирования не требуется.

4.8. В случае принятия руководителем решения, указанного в подпункте «б» пункта 4.6., могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.8.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации,

которая может затрагивать личные интересы работника.

4.8.2. 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.

4.8.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

4.8.4. Вывод работника из состава комиссии.

4.8.5. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

4.9. 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.

4.10. В случае наличия дисциплинарного проступка к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.<sup>2</sup>

4.11. В случае установления совершения работником действия (бездействия), содержащие признаки административного правонарушения или состава преступления, руководитель учреждения должен сообщить об этом в правоохранительные органы в 3-дневный срок.

## 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Настоящее Положение принимается решением комиссии по выявлению и урегулированию конфликта интересов и утверждается приказом директора Учреждения, и вступает в силу с момента его утверждения.

5.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением комиссии по выявлению и урегулированию конфликта интересов.

5.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.



### СВЕДЕНИЯ О СВОЙСТВЕННИКАХ

(фамилия, имя, отчество)

Ваши свойственники (братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей).  
Если свойственники изменяли фамилию, имя, отчество, необходимо также  
указывать их прежние фамилию, имя, отчество.

№ п/п	Степень свойства	Фамилия, имя, отчество	Год, число, месяц и место рождения	Место работы (наименование и адрес организации), должность	Домашний адрес (адрес регистрации, фактического проживания)

На проведение в отношении меня проверочных мероприятий согласен (согласна).