

**Государственное бюджетное учреждение Калужской области  
«Агентство развития системы физической культуры и спорта»**

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
ГБУ КО «АРСФКиС»  
от «16» 01 2021 г. № 10/02



**ПОЛОЖЕНИЕ  
о конфликте интересов в ГБУ КО «АРСФКиС»**

**1. Цели и задачи**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в ГБУ КО «АРСФКиС» (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом учреждения, локальными актами учреждения, методических рекомендаций по разработке и принятию мер по предупреждению и противодействию коррупции.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ГБУ КО «АРСФКиС» (далее – учреждение).

1.3. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

**2. Используемые понятия и определения.**

В целях настоящего Положения используются следующие понятия:

2.1. Под работниками учреждения понимаются работники ГБУ КО «АРСФКиС», действующие на основании трудового договора.

2.2. 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, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее - должностное лицо), 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 должностное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) должностного лица влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

**3. Круг лиц, попадающих под действие Положения.**

Действие положения распространяется на всех работников учреждения, действующих на основании трудового договора, вне зависимости от уровня занимаемой

#### 4. Принципы раскрытия и урегулирования конфликта интересов в организации.

В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность 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.

#### 5. Действия работников в связи с предупреждением, раскрытием и урегулированием конфликта интересов и порядок их осуществления

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

5.2. Рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов осуществляется строго в конфиденциальном порядке.

5.3. Поступившая информация тщательно проверяется лицами, ответственными за противодействие коррупции с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.4. Ответственный за противодействие коррупции 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. Либо ответственный за противодействие коррупции может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения.

##### 5.5. Способы разрешения конфликта интересов:

- 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- уведомление министерства спорта Калужской области о конфликте интересов в организации;
- 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.

5.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов учреждение выбирает наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными.

5.7. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - 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;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

- работники учреждения должны соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих профессиональных обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе учреждения;

- работники учреждения должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов директору учреждения, либо лицу, ответственному за противодействие коррупции с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрении этих сведений

7.1. Прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений осуществляется лицом, ответственным за противодействие коррупции, при участии директора учреждения.

7.2. Уведомление о возникшем конфликте интересов (приложение 1) регистрируются ответственным за противодействие коррупции в журнале учета уведомлений о возникновении конфликта интересов (приложение 2).

7.3. В течение 7 рабочих дней заинтересованным лицам выдаются письменные рекомендации по урегулированию конфликта интересов.

## 8. Проведение работы, направленной на выявление личной заинтересованности работников, которая приводит или может привести к конфликту интересов при осуществлении закупок товаров, работ, услуг

8.1. В целях осуществления качественной работы, направленной на выявление личной заинтересованности работников при осуществлении закупок, которая приводит или может привести к конфликту интересов в учреждении приказом руководителя определяется ответственное лицо, на которого возлагаются преимущественно функции, связанные с предупреждением коррупции при осуществлении закупок.

8.2. В учреждении в рабочем порядке (посредством телефонной связи, переписки посредством электронной почты и т.д.) установлен обмен информацией между структурными подразделениями с целью предупреждения коррупции в закупках.

8.3. В целях профилактических мероприятий в учреждении определен перечень работников, участвующих в осуществлении закупки.

8.4. Ежегодно в учреждении проводятся консультативно-методические совещания, направленные на информирование работников, участвующих в осуществлении закупок, о следующем:

- 1) понятия «конфликт интересов» и «личная заинтересованность»;
- 2) обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- 3) положения Методических рекомендаций по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, особое внимание при этом уделяя обстоятельствам, характеризующим ситуации в качестве конфликта интересов;
- 4) порядок уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных (служебных) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 5) ответственность за неисполнение указанной обязанности;
- 6) иная признанная целесообразной к сообщению информация.

8.5. Работниками, участвующими в осуществлении закупок, добровольно ежегодно заполняется декларация о возможной личной заинтересованности.

8.6. Лицо, ответственное за противодействие коррупции на постоянной основе осуществляет анализ соблюдения положений законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции, проводит иные аналитические мероприятия в отношении участников закупок, в том числе формирует профиль в отношении участников закупок.

8.7. В учреждении организуется единый подход к организации работы по выявлению коррупционных рисков, возникающих на разных этапах закупочной деятельности и принятию мер по их минимизации в соответствии с Методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по выявлению и минимизации коррупционных рисков при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных или муниципальных нужд

## 9. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

За несоблюдение положения о конфликте интересов к работникам учреждения могут быть применены меры дисциплинарного воздействия за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Директору ГБУ КО «АРСФКиС»  
Д.С. Бычаевой

\_\_\_\_\_  
(ФИО работника, должность)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**УВЕДОМЛЕНИЕ №\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
о возникшем конфликте интересов  
или о возможности его возникновения**

Сообщаю о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения  
(нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения конфликта интересов:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять конфликт  
интересов: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Меры, принятые по урегулированию конфликта интересов, предложения по  
урегулированию конфликта интересов:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись лица,  
направляющего уведомление)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

