

Приложение № 3  
Утверждено приказом  
директора ГБУ ДО ДЮСШ  
от 29.10.2019 г. № 237/04

**Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в  
ГБУ ДО ДЮСШ**

г. Байконур

# **Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ГБУ ДО ДЮСШ**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ГБУ ДО ДЮСШ (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утверждены Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 г.) и в соответствии с Федеральным законом от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», и другими нормативными правовыми актами, действующими в сфере противодействия коррупции, выявления и урегулирования конфликтов интересов.

1.2. Настоящим Положением устанавливается порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБУ ДО ДЮСШ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

## **2. Понятия и определения**

2.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью работника.

В случае возникновения конфликта интересов работник обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя ГБУ ДО ДЮСШ.

## **3. Цели и задачи Положения**

3.1. Целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов для ГБУ ДО ДЮСШ является недопущение коррупционных проявлений в деятельности работников Учреждения.

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

## **4. Круг лиц попадающих под действие настоящего Положения**

4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБУ ДО ДЮСШ, находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности, стажа и иных условий.

## **5. Основные принципы управления конфликтом интересов в ГБУ ДО ДЮСШ.**

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГБУ ДО ДЮСШ положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГБУ ДО ДЮСШ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращен) ГБУ ДО ДЮСШ.

#### **6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ГБУ ДО ДЮСШ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

6.1. В ГБУ ДО ДЮСШ установлены 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.

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

6.3. ГБУ ДО ДЮСШ гарантирует соблюдение полной конфиденциальности при рассмотрении представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. Для урегулирования конфликта интересов в ГБУ ДО ДЮСШ создается Комиссия по

урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия). Положение и персональный состав которой утверждаются приказом.

6.5. Поступившая информация тщательно проверяется Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для ГБУ ДО ДЮСШ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.6. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия может принять одно из следующих решений:

6.6.1. ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования;

6.6.2. конфликт интересов имеет место.

6.7. В случае если конфликт интересов имеет место, Комиссия может использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника 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 ГБУ ДО ДЮСШ;
- увольнение работника из ГБУ ДО ДЮСШ 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.

6.8. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

6.10. 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 ГБУ ДО ДЮСШ.

6.11. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ГБУ ДО ДЮСШ.

## **7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

7.1. Все работники ГБУ ДО ДЮСШ вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий обязаны выполнять обязанности в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБУ ДО ДЮСШ - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **8. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

8.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений и за реализацию антикоррупционной политики.

Информация (заявление) о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов подлежит обязательной регистрации в течение одного рабочего дня с момента поступления в Журнале регистрации сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в ГБУ ДО ДЮСШ, который прошивается, пронумеровывается, заверяется подписью руководителя ГБУ ДО ДЮСШ, печатью ГБУ ДО ДЮСШ, ведется по форме, указанной в приложении № 1 к настоящему Положению и незамедлительно передается в Комиссию.

8.2. Рассмотрение полученной информации производится коллегиально Комиссией с участием с правом совещательного голоса лиц, указанных в Положении о Комиссии.

## **9. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Положения**

9.1. Работники за несоблюдение настоящего Положения несут в установленных случаях уголовную, административную, гражданскоправовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

---