



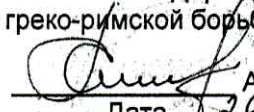
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
физкультурно-спортивная организация

**«Спортивная школа  
по греко-римской борьбе «СПАРТАК»**

г. Коломна, ул. Левшина, д. 19, МО, 140415

тел: 610-13-46

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ ФСО  
«СШ по греко-римской борьбе «Спартак»

  
А.В. Ермилов  
Дата 26.11.2020

**Положение о конфликте интересов  
муниципального бюджетного учреждения  
физкультурно-спортивной организации  
«Спортивная школа по греко-римской борьбе «Спартак»**

**Термины и определения**

1. Кодекс - Свод законов, относящихся к какой-либо области права.
2. Совокупность правил поведения, убеждений, взглядов и т.п.  
Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающих в организацию по каким-либо вопросам;  
Личная заинтересованность - возможность сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

**1. Общие положения.**

Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного учреждения физкультурно-спортивная организация «Спортивная школа по греко-римской борьбе «Спартак» разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федерального



закона от 04 декабря 2017 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации». Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников муниципального бюджетного учреждения физкультурно-спортивной организации «Спартак» (далее Учреждение) с другими участниками отношений по предоставлению услуг с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими) профилактики конфликта интересов работников Учреждения, при котором у работника Учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником Учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами участников отношений Учреждения, а также контрагентов Учреждения по договорам.

## 2. Круг лиц, попадающих под действие положения.

Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также закрепляется и для участников образовательных отношений Учреждения, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

## 3. Конкретные ситуации конфликта интересов в Учреждении.

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие.

1. общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников Учреждения:

работник Учреждения за оказание услуги берет деньги у участников образовательных отношений, минуя установленный порядок приема денег у участников образовательных отношений через кассу и бухгалтерию Учреждения;

работник Учреждения, оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные услуги после работы;

работник Учреждения небескорыстно использует возможности участников образовательных учреждений Учреждения;

работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;

работник Учреждения рекламирует участникам образовательных отношений Учреждения организации, оказывающие любые платные



услуги

работник Учреждения рекомендует участникам образовательных отношений Учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;

работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность; работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

#### 4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении.

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.



КОПИЯ  
ВЕРНА

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

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. В Учреждение 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.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам: ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

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 организации;





интересов;  
содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Соблюдение Положения и ответственность  
Соблюдение настоящего Положения является неременной  
обязанностью любого работника Учреждения, независимо от  
занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как  
дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения  
работника к ответственности в случаях, установленных применимым  
правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований  
настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-  
правового и административного, или уголовного преследования.  
Руководители Учреждения всех уровней обязаны подавать работникам и  
участникам образовательных отношений пример законопослушного и  
этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего  
Положения.

Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих  
работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие  
участники образовательных отношений и контрагенты, Учреждения будут  
соблюдать требования данного Положения в их деловых  
взаимоотношениях с Учреждением, или при ведении хозяйственной  
деятельности от его имени, или представляя интересы Учреждения в  
отношениях с третьими сторонами.

9. Другие положения  
Учреждение гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к  
ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных  
последствий по инициативе Учреждения в связи с соблюдением  
требований данного Положения, или сообщением Учреждению о  
потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.  
Учреждение не несет никакой ответственности за действия своих  
работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или  
могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.  
Учреждение ожидает, что работники и контрагенты Учреждения, у  
которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено  
или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут  
немедленно сообщать об этом соответствующим руководителям  
Учреждения.

*Ознакомил(а):*  
Литусов В.В.  
Пахомов А.В.  
Ершинов А.В.  
Хачатрян А.С.  
Блохин С.В.  
Головнев А.А.  
Бучгалова Т.В.

*Директор*  
*Заместитель*

*Заместитель*

*Заместитель*

Конюхов Ю.В. Контрагент  
Алаева Л.И. Контрагент  
Литусов В.В. Контрагент



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
физкультурно-спортивная организация  
«Спортивная школа  
по греко-римской борьбе «СПАРТАК»

г. Коломна, ул. Левшина, д. 19, МО, 140415

тел: 610-13-46

Приказ № 100 от 26.11.2020 г.

Об утверждении  
Положения о конфликте интересов,  
и утверждении состава комиссии по урегулированию конфликта интересов»

На основании Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федерального закона от 04 декабря 2017 года №329-ФЗ, руководствуясь уставом МБУ ФСО «СШ по греко-римской борьбе «Спартак»

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить Положение о конфликте интересов МБУ ФСО «СШ по греко-римской борьбе «Спартак».
2. Утвердить состав комиссии по урегулированию конфликта интересов:  
Председатель комиссии: Ермилов А.В. – директор;  
Члены комиссии: Булгакова Т.В., заместитель директора ФСО;  
Блохин С.В., инструктор методист;  
Трифонова Е.С. - главный инспектор отдела по физической культуре и спорту.
3. Разместить на официальном сайте СШ в информационно-коммуникационной сети Интернет настоящий приказ с приложением.

Директор МБУ ФСО "СШ  
по греко-римской борьбе «Спартак»

Ознакомлен:

Иванов А.В.

Булгакова Т.В.

Блохин С.В.

Хасанатрян А.С.

Глухов В.В.

  
А.В.Ермилов

Кочанов Ю.В.

Головнев А.А.

Анаева А.И.

Шварова М.А.

Митусов В.В.