

Утверждено приказом управления  
физической культуры и спорта  
администрации города Тулы  
от 30.03.2021 № 15-ОД  
в редакции приказа от 29.01.2024 № 10-ОД



**Положение**  
**о конфликте интересов руководителей учреждений, функции и полномочия**  
**в отношении которых выполняет управление физической культуры и**  
**спорта администрации города Тулы**

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов руководителей учреждений, функции и полномочия в отношении которых выполняет управление физической культуры и спорта администрации города Тулы (далее по тексту – Положение, руководители учреждений) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 года.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом управления физической культуры и спорта администрации города Тулы (далее - управление), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у руководителей учреждений, в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) руководителя учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью руководителя учреждения и правами, и законными интересами управления, способное привести к нецелевому использованию денежных средств, а также причинению вреда имуществу, переданному муниципальному подведомственному учреждению в оперативное управление в установленном порядке и (или) деловой репутации управления.

1.4. Под личной заинтересованностью руководителя учреждения понимается заинтересованность участника трудовых отношений (работника), связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ), с

которыми лицо 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 руководителей учреждений, функции и полномочия в отношении которых выполняет управление физической культуры и спорта администрации города Тулы, и находящихся с ним в трудовых отношениях.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится под подпись до сведения лиц, указанных в п. 1.5.

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

1.7.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

1.7.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для муниципального подведомственного учреждения и управления при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

1.7.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

1.7.4. соблюдение баланса интересов управления и руководителя муниципального подведомственного учреждения и при урегулировании конфликта интересов.

## 2. Обязанности руководителя учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

2.1. Руководитель учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязан:

2.1.1 при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников (свойственников) и друзей;

2.1.2 избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

2.1.3 уведомлять о возникшем (реальном) или потенциальном конфликте интересов;

2.1.4 раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

2.1.5 содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

2.2. Руководителю учреждения запрещается получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Запрет не распространяется на случаи получения работником подарков в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками, с другими официальными мероприятиями.

### 2.3. Руководитель учреждения обязан:

2.3.1 уведомлять начальника управления (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

2.3.2 представлять в установленном порядке сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

2.3.3. принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

2.3.4. уведомлять начальника управления (работодателя) о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только ему станет об этом известно;

2.3.5. уведомлять начальника управления о получении подарка в случаях, предусмотренных п. 2.2 настоящего Положения, и передавать указанный подарок, стоимость которого превышает 3 000 рублей, по акту соответственно в фонд или иную организацию с сохранением возможности его выкупа в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Установить, что руководители учреждений, указанные в пункте 1.5 настоящего Положения, не могут осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, в том числе бывшие, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работниками подведомственного муниципального учреждения, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

2.5. Установить, что граждане, претендующие на замещение должности руководителя муниципального подведомственного учреждения, обязаны представлять в отдел по профилактике коррупционных правонарушений контрольного управления администрации города Тулы, а также начальнику управления (уполномоченному лицу), сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Указанные сведения представляются в порядке, сроки и по форме, которые установлены для представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера государственными гражданскими служащими субъектов Российской Федерации.

Помимо сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданином, являющегося претендентом на должность руководителя учреждения, подаются полные и актуальные сведения о родственниках по форме, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.05.2005 № 667-р.

### 3. Процедура информирования начальника управления (работодателя) руководителем учреждения о возникновении конфликта интересов

3.1. В целях недопущения любой возможности возникновения конфликта интересов руководитель учреждения обязан сообщить начальнику управления (уполномоченному лицу) о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения посредством уведомления в письменной форме (далее – уведомление).

3.2. Указанное уведомление, доводится до сведения начальника управления (уполномоченного лица) незамедлительно.

3.3. Утвержденная приказом начальника управления комиссия по урегулированию конфликта интересов между участниками трудовых отношений муниципального подведомственного учреждения и его руководителем, в установленные законодательством сроки проводит проверку содержащихся в уведомлении сведений с целью оценки серьезности возникающих для управления и муниципального подведомственного учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Материалы проверки оформляются в письменной форме. Деятельность указанной комиссии регулируется отдельным положением.

3.4. Материалы проверки докладываются комиссией по урегулированию конфликта интересов между участниками трудовых отношений муниципального подведомственного учреждения и его руководителем начальнику управления (работодателю) для принятия соответствующего решения.

### 4. Порядок и виды раскрытия конфликта интересов руководителем учреждения и способы его урегулирования

4.1. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на должность руководителя учреждения;

4.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при ежегодном представлении сведений о родственниках;

4.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов в процессе исполнения руководителем должностных обязанностей.

4.2. Поступившее от руководителя учреждения уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, или о возникающих или имеющихся конфликтах интересов, тщательно проверяется на заседании Комиссии по урегулированию конфликта интересов между участниками трудовых отношений муниципального подведомственного учреждения и его руководителем и по результатам проверки устанавливается является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.3. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.4. В случае если Комиссия по урегулированию конфликта интересов между участниками трудовых отношений муниципального подведомственного учреждения и его руководителем решает, что конфликт интересов имеет место, то ею могут быть предложены следующие способы его разрешения:

4.4.1. добровольный отказ руководителя учреждения от исполнения должностных обязанностей до урегулирования конфликта интересов;

4.4.2. временное отстранение руководителя учреждения от должности начальником управления, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями, до момента разрешения конфликта интересов;

4.4.3. передача руководителем учреждения принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

4.4.4. увольнение руководителя учреждения по собственной инициативе;

4.4.5. увольнение руководителя по инициативе начальника управления (уполномоченного лица) из-за непринятия мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае установления Комиссией факта совершения руководителем учреждения действия (бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель Комиссии обязан передать информацию о совершении указанного действия (бездействия) и подтверждающие документы в правоохранительные органы в 3-дневный срок, а при необходимости - незамедлительно.

4.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности начальника управления (работодателя) и руководителя учреждения, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса руководителя и вероятность того, что этот личный интерес реализован в ущерб интересам управления и муниципального подведомственного учреждения.

5. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и предварительное рассмотрение этих сведений

5.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются:

заместитель начальника управления, начальник отдела физической культуры и спорта управления физической культуры и спорта администрации города Тулы;

референт отдела физической культуры и спорта управления физической культуры и спорта администрации города Тулы (при приеме руководителя учреждения на работу).

5.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до сведения начальника управления с тем, чтобы организовать заседание Комиссии по урегулированию конфликта интересов между участниками трудовых отношений муниципального подведомственного учреждения и его руководителем (далее – Комиссия). Срок рассмотрения Комиссией информации о возникающем (имеющемся) конфликте интересов не может превышать трех рабочих дней со дня заседания Комиссии, в течение которых Комиссия выносит решение о проведении проверки данной информации. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Комиссии.

5.3. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 5.1. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

5.4. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по урегулированию конфликта интересов между участниками трудовых отношений муниципального подведомственного учреждения и его руководителем.

Участие руководителя учреждения, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании Комиссии по противодействию коррупции по его желанию.

Полученная информация всесторонне изучается Комиссией и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает начальник управления в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

## 6. Ответственность руководителя учреждения за несоблюдение Положения о конфликте интересов

6.1. За несоблюдение настоящего Положения руководитель учреждения может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренным административным и уголовным законодательством Российской Федерации.

6.2. За непринятие руководителем учреждения мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, по инициативе начальника управления с ним может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия по пункту 7 части 1 статьи 81 ТК РФ.

## 7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение утверждается приказом начальника управления и вступает в силу с момента его утверждения.

7.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается приказом начальника управления по представлению Комиссии либо должностного лица, ответственного за противодействие коррупции в управлении.

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