

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Спортивная школа «Победа»

  
МБУ ДО «СШ «Победа»  
(подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
«14» октября 2024 г.

Приказ № 240 от «14» октября 2024 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о конфликте интересов в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Победа»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Победа» (далее по тексту – МБУ ДО «СШ «Победа», Учреждение, Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и основано на общепризнанных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников МБУ ДО СШ «Победа» и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

1.3. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Используемые в Положении понятия и определения.

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя) Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее использование им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и деловой репутации Учреждения, работником (представителем) Учреждения которой он является. Личная заинтересованность работника (представителя) Учреждения – заинтересованность работника (представителя) Учреждения, связанная с возможностью получения работником (представителем) Учреждения при исполнении должностных обязанностей доходов

в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**Положение о конфликте интересов** — это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении могут быть 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.

## **3. Круг лиц, подпадающих под действие Положения. Конфликтные ситуации.**

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения, вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3.2. Соблюдать Положение также обязаны физические лица, сотрудничающие с МБУ ДО «СШ «Победа».

3.3. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- получение подарков или услуги;
- работник участвует в жюри конкурсных мероприятий;
- получение небезвыгодных предложений от контрагентов МБУ ДО «СШ «Победа»;
- нарушение установленных в МБУ ДО «СШ «Победа» запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся работников и т.п.).

## **4. Обязанности директора МБУ ДО «СШ «Победа» и работников по предотвращению конфликтов интересов**

4.1. В целях предотвращения конфликта интересов директор МБУ ДО «СШ «Победа» и работники обязаны:



- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами МБУ ДО «СШ «Победа»;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава организации, локальных нормативных актов МБУ ДО «СШ «Победа», настоящего Положения;
- при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами МБУ ДО «СШ «Победа» без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;
- уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.
- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами МБУ ДО «СШ «Победа»;
- исключить возможность вовлечения директора МБУ ДО «СШ «Победа» и работников в осуществление противоправной деятельности;
- обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;
- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;
- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации о МБУ ДО «СШ «Победа» в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников МБУ ДО «СШ «Победа»;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества Кодексом этики и служебного поведения работников МБУ ДО «СШ «Победа»;
- обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны директора МБУ ДО «СШ «Победа» и работников.

4.2. Работник МБУ ДО «СШ «Победа», в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за проведение работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

## **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МБУ ДО «СШ**



## **«Победа» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1. В МБУ ДО «СШ «Победа» возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

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

5.3. МБУ ДО «СШ «Победа» берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для МБУ ДО «СШ «Победа» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы может быть сделан вывод, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.5. Различные способы разрешения конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника МБУ ДО «СШ «Победа» 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 МБУ ДО «СШ «Победа»;
- увольнение работника из МБУ ДО «СШ «Победа» 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МБУ

ДО «СШ «Победа» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам МБУ ДО «СШ «Победа».

## **6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

6.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за проведение работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в МБУ ДО «СШ «Победа».

## **7. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение Положения**

7.1. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1. части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

## **8. Типовые ситуации конфликта интересов**

8.1. Типовые ситуации конфликта интересов приведены в Приложении № 1 к Положению.



### **Типовые ситуации конфликта интересов**

1. 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.

Пример: работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей

3. Работник Учреждения А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения А с Учреждением Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: Учреждение Б имеет перед работником Учреждения А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника Учреждения А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений Учреждением А с Учреждением Б, в которых Учреждение Б очень заинтересовано.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

4. Работник Учреждения А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от Учреждения Б, которая имеет деловые отношения с Учреждением А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник Учреждения А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Учреждением А контрагентами, получает значительную скидку на товары Учреждения Б, которая является поставщиком Учреждения А.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

5. Работник Учреждения А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

6. Работник Учреждения А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждением А с Учреждением Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: Учреждение Б заинтересовано в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с Учреждением А. Учреждение Б делает предложение трудоустройства работнику Учреждения А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения А.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

7. Иные ситуации конфликта интересов, отражающие специфику деятельности МБУ ДО «СШ «Победа».