

РАССМОТРЕНО

на заседании педагогического совета  
МБУ ДО «СШ им. А.В. Ялтыряна»  
Протокол № 2 от 28.12.2022 года

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУ ДО  
«СШ им. А.В. Ялтыряна»

Симавомян С.А.

Приказ от 09.01.2023 № 1\2-ОД



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о конфликте интересов работников

### Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа имени А.В. Ялтыряна»

#### 1. Общие положения.

Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа имени А.В. Ялтыряна» (далее – СШ) разработано на основе Федерального закона РФ от 25.12.2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции». Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников СШ с другими участниками отношений по предоставлению муниципальных услуг, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), профилактики конфликта интересов работников СШ, при котором у работника СШ 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 СШ профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в СШ по каким-либо вопросам, а также контрагентов СШ по договорам.

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

Действие положения распространяется на всех работников СШ вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также закрепляется и для контрагентов СШ, сотрудничающих с СШ на основе гражданско-правовых договоров и контрактов.

#### 3. Конкретные ситуации конфликта интересов в СШ.

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

1. Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников СШ:

- работник СШ за оказание услуги берет деньги у лиц, обращающихся в СШ по каким-либо вопросам, минуя установленный порядок приема денег у лиц, обращающихся в СШ по каким-либо вопросам, через кассу и бухгалтерию СШ;
- работник СШ, оказывая услуги лицам, обращающимся в СШ по каким-либо вопросам в рабочее время, оказывает этим же лицам платные услуги после работы;
- работник СШ небескорыстно использует возможности лиц, обращающихся в СШ по каким-либо вопросам в своих интересах;
- работник СШ получает небезвыгодные предложения от лиц, обращающихся в СШ по каким-либо вопросам, которым он оказывает услуги;
- работник СШ рекламирует лицам, обращающимся в СШ по каким-либо вопросам, любые платные услуги СШ;
- работник СШ 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 СШ участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник СШ принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений СШ с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник СШ 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;

2. Специальные ситуации конфликта интересов для работников в соответствии с действующим законодательством:

- принятие от организаций подарков, денежных средств, в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств СШ, представителей СШ.

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

Основной задачей деятельности СШ 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 СШ положены следующие принципы:

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

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

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников СШ. В СШ 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 СШ 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 СШ 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 СШ;
  - увольнение работника из СШ 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.

В каждом конкретном случае по договоренности СШ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, допустимы иные формы его урегулирования.

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 СШ.

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

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- директор СШ;
- завхозы СШ;
- инструктор-методист.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении представителей трудового коллектива СШ.

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников СШ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами СШ - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами СШ, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам СШ, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **8. Соблюдение Положения и ответственность.**

Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника СШ, 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.

Руководящий состав Учреждения обязан подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

СШ доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие лица, обращающиеся в СШ по каким-либо вопросам и контрагенты СШ будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с СШ, или при ведении

хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы СШ в отношениях с третьими сторонами.

## 9. Другие положения

СШ гарантирует, что ни один работник не будет привлечен к уголовной или административной ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе СШ в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением СШ о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

СШ не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

СШ ожидает, что работники и контрагенты, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом руководителю СШ.

СШ гарантирует, что работники и контрагенты, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом руководителю СШ.

### 1. Круг лиц, подлежащих под действие положений.

Действие положений распространяется на всех работников СШ независимо от уровня и характера выполняемой работы. Обязанность соблюдать положения также налагается и на контрагентов СШ, сотрудничающих с СШ на основе гражданско-правовых договоров и контрактов.

### 2. Коммерческие ситуации конфликта интересов в СШ.

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник СШ может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

### 1. Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников СШ