



Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
«Спортивная школа «Дельфин»  
(СШ «Дельфин»)

**Утверждаю:**

Директор СШ «Дельфин»

 Е.В. Редькина

Приказ от 11.04.2024 № 52

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ  
РАБОТНИКОВ**

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа «Дельфин»  
(СШ «Дельфин»)

г. Арамилъ – 2023

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Дельфин» (далее - СШ «Дельфин», Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников СШ «Дельфин», возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Законом Свердловской области от 20.02.2009 № 2-ОЗ «О противодействии коррупции в Свердловской области»;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников СШ «Дельфин» вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать нормы Положения также физические лица, взаимодействующие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.4. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников СШ «Дельфин» является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

## **2. Основные понятия**

2.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.2. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.3. Лица, заинтересованные в совершении Учреждением тех или иных действий (в том числе сделок) – руководитель, заместитель руководителя Учреждения, а также лицо, входящее в состав органов управления учреждением или органов надзора за его деятельностью, если указанные лица состоят с Учреждением или гражданами, в отношении которых совершается действие (сделка), в трудовых отношениях, являются членами их семьи, либо являются кредиторами этих граждан. При этом указанные учреждения или граждане должны являться поставщиками товаров (услуг) для Учреждения, крупными потребителями товаров (услуг), производимых Учреждением, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Учреждения.

2.4. Родственники и члены семьи: родители и дети, бабушка, дедушка, внуки, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры; усыновители и усыновленные; двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей), племянники; супруги (муж, жена); братья, сестры, родители и дети супругов и супруги детей.

2.5. Возможности Учреждения – принадлежащие СШ «Дельфин» имущество, имущественные и неимущественные права, возможности в области предпринимательской деятельности, информация о деятельности и планах Учреждения, имеющая для него финансовую и репутационную ценность.

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

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в СШ «Дельфин» положены следующие принципы:

- обязанность раскрытия сотрудниками сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) уполномоченным на это работником Учреждения.

### **4. Меры по предотвращению конфликта интересов**

4.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются: строгое соблюдение руководителем Учреждения, работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;

- утверждение и поддержание организационной структуры Учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;
- распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между руководителем и заместителями руководителя Учреждения;
- выдача определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;
- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в Учреждении информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;
- исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: руководитель Учреждения и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица и (или) Учреждения, с которыми руководитель Учреждения и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

- представление гражданами при приеме на должности, включенные в Перечень должностей (наименование Учреждения) с высоким риском коррупционных проявлений, декларации конфликта интересов;
- представление ежегодно в срок до 30 апреля работниками, замещающими должности, включенные в Перечень должностей Учреждения с высоким риском коррупционных проявлений, справку о доходах своих и супруга (супруги);
- запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

## **5. Обязанности руководителя Учреждения и работников по предотвращению конфликта интересов**

5.1. В целях предотвращения конфликта интересов руководитель Учреждения и работники обязаны:

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами Учреждения;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава Учреждения, локальных нормативных актов Учреждения, настоящего Положения;
- при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами Учреждения 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 руководителя Учреждения о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;
- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами Учреждения;
- исключить возможность вовлечения Учреждения, руководителя Учреждения 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 об Учреждении 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 Учреждения;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества Учреждения;
- обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны Учреждения, руководителя Учреждения и работников.

5.2. Руководитель Учреждения уведомляет о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, учредителя Учреждения.

## **6. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов**

6.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется должностным лицом, ответственным за реализацию Антикоррупционной политики.

6.2. Рассмотрение уведомления руководителя Учреждения, поданного в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Положения осуществляется согласно порядку, утвержденному приказом руководителя СШ «Дельфин».

6.3. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов руководителю Учреждения и должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

6.4. Лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, не позднее семи рабочих дней со дня поступления сообщения должно выдать работнику письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

6.5. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

- ограничении доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольном отказе 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;
- пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;
- временном отстранении работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;
- переводе работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передаче работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнении работника из Учреждения по инициативе работника;
- увольнении работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

6.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности уполномоченного на это работника Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.7. 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 эффективным, то есть не привели к решению конфликта интересов. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов оценивается значимость личного интереса работника и



вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб законным правам, интересам и (или) имуществу Учреждения.

## **7. Конфликт интересов с участием лиц, заинтересованных в совершении Учреждением тех или иных действий (в том числе сделок)**

7.1. Заинтересованность в совершении Учреждением тех или иных действий, в том числе сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и Учреждения.

7.2. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей ее деятельности и не должны использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных его учредительными документами.

7.3. В случае, когда заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть Учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и Учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки:

оно обязано сообщить о своей заинтересованности органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя;

сделка должна быть одобрена соответствующим органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

7.4. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, и которая совершена с нарушением требований настоящего раздела, может быть признана на данном основании судом недействительной.

7.5. Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

7.6. В Учреждении устанавливается запрет на совершение сделок от имени Учреждения с родственниками и членами семьи заинтересованных лиц.

## **8. Конфликт интересов при работе в Учреждении родственников и членов семьи на условиях их прямой подчиненности друг другу**

8.1. Работникам СШ «Дельфин», ответственным за прием и рассмотрение сведений о возникшем (реальном), потенциальном конфликте интересов являются:

- заместители директора;
- руководители структурных подразделений;
- специалист по кадрам (при приеме на работу).

8.2. Полученная информация немедленно доводится уполномоченными на это работниками СШ «Дельфин» до директора Учреждения, который определяет дату ее рассмотрения.

8.3. Срок рассмотрения информации о конфликте интересов не может превышать трех рабочих дней.

8.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- работник, ответственный в силу своих должностных обязанностей, за противодействие коррупции в Учреждении;
- руководитель структурного подразделения, в котором работает работник, являющийся стороной конфликта интересов;
- представитель первичной профсоюзной организации (при наличии);
- юристконсульт (при наличии)

Участие работника, подавшего сведения о ситуации конфликта интересов в заседании комиссии возможно по его желанию (если он не является одной из сторон конфликта интересов).

8.5. Полученная комиссией информация всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе урегулирования конфликта интересов, либо об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора СШ «Дельфин». Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе урегулирования конфликта интересов, если он имеет место, принимает директор Учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.