


УТВЕРЖДАЮ
Директор
СОГБОУДО «Спортивная школа по адаптивному спорту»
А.А. Бронников
Приказ от 20.06.2025 № 54-о

ПОЛОЖЕНИЕ **об урегулировании конфликта интересов в** **СОГБОУДО «Спортивная школа по адаптивному спорту»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов в Учреждении, находящейся в государственной собственности Смоленской области (далее - Положение, Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.2. Настоящее Положение — это внутренний локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у Работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей в Учреждении, разработанное в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

1) коррупция:

а) злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;

б) совершение деяний, указанных в подпункте «а» настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица;

2) противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных

правонарушений.

3) нормативные правовые акты Российской Федерации: (в редакции Федерального закона от 21.11.2011 № 329-ФЗ):

а) федеральные нормативные правовые акты (федеральные конституционные законы, федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти и иных федеральных органов); (в редакции Федерального закона от 21.11.2011 № 329-ФЗ);

б) законы и иные нормативные правовые акты органов государственной власти субъектов Российской Федерации; (в редакции Федерального закона от 21.11.2011 № 329-ФЗ);

в) муниципальные правовые акты; (в редакции Федерального закона от 21.11.2011 № 329-ФЗ);

4) функции государственного, муниципального (административного) управления организацией - полномочия государственного или муниципального служащего принимать обязательные для исполнения решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам в отношении данной организации, в том числе решения, связанные с выдачей разрешений (лицензий) на осуществление определенного вида деятельности и (или) отдельных действий данной организацией, либо готовить проекты таких решений. (в редакции Федерального закона от 21.11.2011 № 329-ФЗ).

1.4. Основной целью принятия настоящего Положения является определение системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Учреждения, находящегося в государственной собственности Смоленской области (далее - Учреждение).

1.5. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

1.6. Под личной заинтересованностью работника Учреждения понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также родителей, братьев, сестер, детей супругов и супругов детей), граждан или организаций, с которыми работник Учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.7. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является предупреждение возникновения личной заинтересованности работников Учреждения, которая приводит или может

привести к ненадлежащему исполнению работником своих должностных обязанностей.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех Работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности, в том числе выполняющих работу по совместительству.

2.2. Все категории работников Учреждения, в том числе при приеме на работу, обязаны ознакомиться с настоящим Положением под роспись.

2. Основные принципы урегулирования конфликта интересов в Учреждении

2.2. Деятельность Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов основывается на следующих принципах:

2.2.1. Приоритетное применение мер по профилактике и предупреждению коррупции.

2.2.2. Обязательность раскрытия сведений о возникшем или потенциальном конфликте интересов.

2.2.3. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.2.4. Конфиденциальность сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования.

2.2.5. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.2.6. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно выявлен работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3. Основные ситуации конфликта интересов

3.2. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых может оказаться работник Учреждения при исполнении им своих должностных обязанностей, являются:

3.2.1. Работник нарушает положения антикоррупционной политики Учреждения, а также кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения.

3.2.2. Работник Учреждения использует возможности клиентов организации, а также их родственников и представителей.

3.2.3. Нарушение установленного в организации порядка приема денежных средств при оказании платных услуг.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов, обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Порядок раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех

Работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- при поступлении информации о возникновении личной заинтересованности работника;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Выявление сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное выявление конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Учреждением гарантируется конфиденциальность представленных сведений о возникшем конфликте интересов и его урегулировании.

4.4. Положением устанавливаются обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов, работники Учреждения при исполнении должностных обязанностей обязаны:

4.4.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

4.4.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

4.4.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов. Нести личную ответственность за своевременное сообщение о выявленном или потенциальном конфликте интересов.

4.4.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.5. Работники Учреждения обязаны не допускать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов, а также обязаны уведомить о наличии, как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и о возникающих или имеющихся конфликтах интересов других работников Учреждения. В случае возникновения личной заинтересованности работникам необходимо воздержаться от принятия управленческих решений и действий, а также незамедлительно сообщить о личной заинтересованности своему непосредственному руководителю и (или) в структурное подразделение (лицу), ответственное(му) за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении путем подачи в письменном виде уведомления о возникновении у работника при исполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.4. Уведомление работника подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов (далее – Журнал).

4.5. Журнал ведется и хранится в Учреждении по форме согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

4.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов и его выявление является структурное подразделение (лицо), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. При необходимости рассмотрение полученной информации может проводиться коллегиально с участием в обсуждении руководителей структурных подразделений Учреждения, специалиста по кадрам, членов комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в Учреждении.

4.8. В итоге этой работы Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.9. В случае подтверждения достоверности представленных сведений вопрос об имеющейся личной заинтересованности работника Учреждения, которая приводит или может привести к конфликту интересов, вносится в повестку заседания комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в Учреждении.

4.10. В случае подтверждения Комиссией выводов, что конфликт интересов имеет место, использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от занимаемой должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными 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 своей личной заинтересованности, которая приводит к конфликту интересов;
- увольнение работника 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.
- иные способы урегулирования конфликта интересов, найденные по договоренности Учреждения и работника.

4.11. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования

конфликта интересов учитывается степень личной заинтересованности работника, а также возможного имущественного и репутационного ущерба, наносимого Учреждению.

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

4.13. 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. 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 Учреждения.

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

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

- руководитель;
- Председатель Комиссии по противодействию коррупции;
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции.

5.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора Учреждения и Комиссии по противодействию коррупции. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать 3 (Трех) рабочих дней, в течение которой Комиссия по противодействию коррупции выносит решение о проведении проверки данной информации. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о её проведении. Срок проверки может быть продлен до 2 (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 пункте 5.1. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

5.4. При совпадении члена Комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается руководителя Учреждения, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

5.5. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по противодействию коррупции. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании Комиссии по его желанию. Полученная информация Комиссией всесторонне изучается и по ней

принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом.

5. Ответственность работников за нарушение (несоблюдение) требований настоящего Положения

5.1. Работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, обязаны соблюдать требования настоящего Положения.

5.2. Работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут дисциплинарную ответственность за нарушение требований настоящего Положения.

5.3. За несоблюдение Положения о конфликте интересов, за коррупционные проявления к работнику могут быть применены меры дисциплинарного характера, работник может быть привлечен к административной ответственности, а также уголовной, гражданско-правовой ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.4. 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 РФ может быть расторгнут трудовой договор.

Приложение № 1
к Положению об урегулировании
конфликта интересов в СОГБОУДО
«Спортивная школа по адаптивному
спорту»

(Ф.И.О. непосредственного руководителя,
занимаемая должность)

(Ф.И.О. работника, занимаемая должность,
контактный телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении у работника СОГБОУДО «Спортивная школа по
адаптивному спорту» при исполнении должностных обязанностей личной
заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту
интересов

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О
противодействии _____ коррупции» _____ я

(Ф.И.О., должность)

настоящим уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при
исполнении должностных обязанностей, которая приводит (может привести) к
конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности: _____

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет (может повлиять)
личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению и урегулированию конфликта
интересов: _____

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии
по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в
Учреждении при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

Лицо, направившее уведомление

_____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее уведомление

_____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Уведомление зарегистрировано
в журнале регистрации

"__" _____ 20__ № _____

(подпись ответственного лица)

Приложение № 2
к Положению об урегулировании
конфликта интересов в

ЖУРНАЛ регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или
возникновения конфликта интересов в СОГБОУДО «Спортивная школа по
адаптивному спорту»

№ п/п Дата регистрации уведомления Присвоенный регистрационный номер Краткое содержание уведомления ФИО
и подпись подавшего уведомление ФИО и подпись регистратора ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ
ПОДПИСЬЮ МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

№ п/п	Дата регистрации уведомления	Присвоенный регистрационный номер	Краткое содержание уведомления	ФИО и подпись подавшего уведомление	ФИО и подпись регистратора