

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа «Гармония» г. Владивостока»  
(МБОУ ДО «ДЮСШ «Гармония»)

---

ПРИНЯТО  
на общем собрании  
трудоого коллектива  
Протокол № 1 от «10» сентября 2016г.



УТВЕРЖДЕНО  
Приказом № 7/1-A  
от «26» 01 2016г.  
И.о. директора  
А.Д. Андрейченко

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о конфликте интересов

## *1. Основные положения*

1.1. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у заинтересованных лиц - работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение о конфликте интересов муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа «Гармония» г. Владивостока (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Методическими рекомендациями Министерства труда и социального развития Российской Федерации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 08.11.2013 г., Уставом учреждения, Положением об антикоррупционной политике учреждения.

1.3. Положение принято с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения).

1.4. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.5. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

## *2. Основные понятия*

2. В целях настоящего положения используются следующие понятия:

2.1. Под заинтересованными лицами понимаются работники учреждения, действующие на основании трудового договора или договора гражданско-правового характера;

2.2. Под личной заинтересованностью работников учреждения понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов учреждения и его работников;

2.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность работников учреждения влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам учреждения.

2.4. Заинтересованные лица должны соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих профессиональных обязанностей.

2.5. Заинтересованные лица должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего учреждение.

2.6. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

### *3. Цели и задачи урегулирования конфликта интересов*

3.1. Одной из главных целей урегулирования конфликта интересов является соблюдение баланса между интересами учреждения, как единого целого, и личной заинтересованности работников учреждения.

3.2. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

### *4. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении*

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение 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.

### *5. Обязанности работников по урегулированию конфликта интересов*

5.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов закрепить за работниками следующие обязанности:

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

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

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.2. В целях недопущения возникновения конфликта интересов в сферах деятельности учреждения, осуществление которых подвержено коррупционным рискам, работник учреждения обязан:

воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;

действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, соблюдать правила и процедуры, предусмотренные нормативными актами учреждения и настоящим Кодексом;

уведомлять работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.

5.3. В случае если непосредственный руководитель должным образом не отреагировал на полученную от работника учреждения информацию, работнику следует обратиться к вышестоящему руководителю, обеспечивающему безопасность

и внутренний контроль, который имеет право инициировать или провести проверку поступившей информации.

5.4. Работодатель, если ему стало известно о возникновении у работника учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5.5. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения работника учреждения, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном законодательством порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

## *6. Порядок раскрытия конфликта интересов*

6.1. Учреждением устанавливается следующая процедура раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при осуществлении проверок порядка ведения бухгалтерского учета;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде в ходе заполнения декларации о конфликте интересов.

6.3. Учреждение обязано соблюдать конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.4. При возникшем конфликте интересов возможно использование следующих способов его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника учреждения 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 учреждения;
- увольнение работника из учреждения 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.

6.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов применяется наиболее "мягкая" мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры могут быть использованы 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 работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

6.6. Конфликт интересов рассматривается Комиссией по этике и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), утвержденной приказом начальника учреждения.

Из числа членов Комиссии назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникшем конфликте интересов.

6.7. С целью своевременного раскрытия и урегулирования конфликта интересов в учреждении информацию можно направить следующими способами:

- личное заявление в Комиссию, лицу, ответственному за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов;

- по телефону – 8(423) 226-05-16;

- по электронной почте – [garmonial2@sc.vlc.ru](mailto:garmonial2@sc.vlc.ru);

- направить письмо по адресу – 690091, Владивосток, ул. Пограничная 126;

6.8. Заинтересованные лица должны сообщать о любых конфликтах интересов в Комиссию с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций Комиссии избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

6.9. Комиссия не позднее семи рабочих дней должна выдать заинтересованным лицам письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

6.10. При совпадении члена Комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) Комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает.