

Государственное бюджетное учреждение Ростовской области  
«Спортивная школа олимпийского резерва № 6»  
ГБУ РО «СШОР №6»

«Утверждаю»  
Директор ГБУ РО

«СШОР №6»

Т.Куль

Приказ № 80

от «08» ноября 2021



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ**  
**КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**  
**РАБОТНИКОВ**  
**ГБУ РО «СШОР №6»**

г. Ростов-на-Дону  
2021г.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников ГБУ РО «СШОР №6» (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах Российского общества и государства.

1.2. Положение ГБУ РО «СШОР №6» (далее – Учреждение) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими субъектами спортивной подготовки, профилактики конфликта интересов работников, при котором у работника 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 профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников Учреждения и интересами спортсменов, их родителей (законных представителей), иных физических и (или) юридических лиц.

1.3. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности Учреждения, предотвращения возможных негативных последствий конфликта интересов.

1.4. Положение - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

## II. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. Субъекты спортивной подготовки – спортсмены, их родители (законные представители), тренеры, хореографы, концертмейстеры, иные лица участвующие в организации или обеспечении спортивной подготовку.

2.2. 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).

2.3. Личная заинтересованность - 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, указанным в п.2.2. 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 данным лицом, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

### III. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

### IV. СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения:

1. Тренер ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же спортсменов;

2. Тренер является судьей членом судейской бригады на спортивных мероприятиях с участием своих спортсменов;

5. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) спортсменов и иных Субъекты спортивной подготовки;

6. Получение работником Учреждения подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) спортсменов, представителей контрагентов по заключенным контрактам (договорам);

7. Нарушение иных установленных действующим законодательством запретов и ограничений для работников Учреждения;
8. Сбор финансовых средств на нужды группы спортивной подготовки Учреждения;
9. Участие тренера в установлении, определении форм и способов поощрений для своих спортсменов;
10. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников Учреждения.

## V. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

## VI. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА В УЧРЕЖДЕНИИ

6.1. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по соблюдению требований к должностному поведению и урегулированию конфликта интересов работников ГБУ РО «СШОР №6» (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Учреждения. Решение Комиссии является обязательным для всех работников Учреждения и подлежит исполнению в

сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

6.2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение 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.

6.3. 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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

6.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссия обязана выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры можно 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.

6.5. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работника Учреждения или их 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 Учреждения;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

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.

6.6. Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников учреждения».

## VII. ОГРАНИЧЕНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. На работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

1. Запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;

2. Запрет на членство в составе судейской бригады обслуживающей спортивные мероприятия с участием своих спортсменов за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Учреждения;

4. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) спортсменов и иных субъектов спортивной подготовки;

5. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) спортсменов, представителей контрагентов по заключенным контрактам (договорам) за исключением случаев и порядка, предусмотренных действующим законодательством, Уставом или локальными актами учреждения.

## VIII. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

9.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права спортсменов и работников Учреждения, учитывать мнение совета родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников;

2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники Учреждения и иные субъекты спортивной подготовки;

3. Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;

5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки качества управления Учреждением;

6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях спортсменов;

7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;

9.2. В случае возникновения конфликта интересов работники Учреждения незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения. Данное обязательство отражается в дополнении к трудовым договорам и должностным инструкциям работников.

9.3. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему

стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии;

9.4. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также спортивных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

9.5. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых, а также спортивных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

9.6. До принятия решения Комиссии директор Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также спортивных отношений.

9.7. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.