

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом ГБУ ДО СШ «Дельфин» № 131

от «20» октября 2023 г.

Директор ГБУ ДО СШ «Дельфин»

Н. А. Томчук



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ДЕЛЬФИН»  
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

**1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

- 1.1. Положение о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивная школа «Дельфин» Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (Далее – Положение) утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Дельфин» Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (Далее – Спортивная школа), а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для Спортивной школы.
- 1.2. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Спортивной школы, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Спортивной школы, работником которой он является.
- 1.3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей,



понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

- 1.4. Действие настоящего Положения распространяются на всех работников Спортивной школы вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие со Спортивной школой на основании гражданско-правовых договоров.
- 1.5. Положение по урегулированию конфликта интересов устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Спортивной школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.6. Положение разработано в соответствии:
  - Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
  - Закон Санкт-Петербурга от 29.10.2008 №674-122 «О дополнительных мерах по противодействию коррупции в Санкт-Петербурге»;
  - Трудовой кодекс Российской Федерации.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

- 2.1. Основной задачей деятельности Спортивной школы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
- 2.2. Урегулирование конфликта интересов в Спортивной школе осуществляется на основе следующих принципов:
  - 2.2.1. Обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
  - 2.2.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Спортивной школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
  - 2.2.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
  - 2.2.4. Соблюдение баланса интересов Спортивной школы и работника при урегулировании конфликта интересов.



2.2.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Спортивной школой.

### **3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

- 3.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Спортивной школы – без учета личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
- 3.2. Нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Спортивной школы, своевременное выявление конфликта интересов, а также активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов.
- 3.3. Гарантировать, что частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения.
- 3.4. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
- 3.5. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
- 3.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **4. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ И ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ**

- 4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Спортивной школы.  
Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:
  - 4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
  - 4.1.2. Раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
  - 4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.



- 4.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является Председатель Комиссии по противодействию коррупции в Спортивной школе.
- 4.4. Спортивная школа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Спортивной школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 4.6. По итогу работы по урегулированию конфликта интересов Спортивная школа может прийти к следующим выводам:
- 4.6.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 4.6.2. При конфликте интересов, необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:
- Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - Добровольный отказ работника Спортивной школы 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 изменения функциональных обязанностей работника;
  - Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
  - Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Спортивной школы;
  - Увольнение работника из Спортивной школы по инициативе работника;
  - Иной способ разрешения конфликта.
- 4.7. В каждом конкретном случае по договоренности Спортивной школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.



- 4.8. 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.
- 4.9. 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 школы.

## **5. СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

- 5.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Спортивной школы, независимо от занимаемой должности.
- 5.2. 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, административного или уголовного преследования.
- 5.3. Директор Спортивной школы, его заместители обязаны подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.
- 5.4. Спортивная школа доводит требования данного Положения до всех своих работников.