

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС «ЛИДЕР»

П Р И К А З

06.12.2024

г. Ростов-на-Дону

№ 49

Об утверждении Положения по предотвращению  
и урегулированию конфликта интересов

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ "О  
противодействии коррупции", а также в целях повышения эффективности  
мер по противодействию коррупции

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 06 декабря 2024 года Положение  
по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее-  
Положение) в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу Положение по предотвращению и  
урегулированию конфликта интересов утвержденное приказом директора  
ГБУ РО «СОК «Лидер» от 29.12.2018 № 38.

3. Специалисту по кадрам Сафарян М.В. в срок до 14.12.2024  
ознакомить работников учреждения с Положением. Обеспечить внесение  
настоящего приказа в перечень локальных нормативных актов ГБУ РО «СОК  
«Лидер», ознакомление под подпись с которыми обязательно для всех вновь  
принятых работников ГБУ РО «СОК «Лидер».

4. Лицу, ответственному за антикоррупционные и иные  
правонарушения специалисту по кадрам Сафарян М.В. разместить  
Положение на стенде и официальном сайте учреждения [https:// liderrostov.ru/](https://liderrostov.ru/).

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



И.И. Злобин

С приказом ознакомлена:



М.В. Сафарян

«06» декабря 2024 г.

**Государственное бюджетное учреждение Ростовской области «Спортивно-оздоровительный комплекс «Лидер»**

**(ГБУ РО «СОК «ЛИДЕР»)**

---

**ПОЛОЖЕНИЕ**

по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

## 1. Цель и задачи Положения

1.1. Целью настоящего Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников ГБУ РО «СОК «Лидер», а также предотвращение возможных негативных последствий конфликта интересов для ГБУ РО «СОК «Лидер» (далее – Учреждение).

1.2. Задачами настоящего Положения являются установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

## 2. Используемые в Положении понятия и определения

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия и определения:

### 2.1.1. 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;

2.1.2. 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.

2.1.3. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

2.1.4. 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) работником (представителем организации), 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 работник (представитель организации), и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

### 3. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

### 4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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

4.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

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

4.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

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

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

### 5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

5.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

5.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при принятии решений по деловым вопросам и выполнении должностных обязанностей.

5.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.1.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе ежегодного заполнения декларации конфликта интересов.

5.2. Требование о ежегодном заполнении деклараций конфликта интересов распространяется на работников Учреждения, чьи должности включены в Перечень должностей ГБУ РО «СОК «Лидер», связанных с повышенным коррупционным риском.

5.3. Представленные сведения тщательно проверяются с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящего способа урегулирования или предотвращения конфликта интересов.

5.4. Для урегулирования или предотвращения конфликта интересов используются следующие способы:

5.4.1. Ограничение доступа работника к информации, вследствие доступа к которой возникает или может возникнуть личная заинтересованность работника.

5.4.2. 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.

5.4.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

5.4.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

5.4.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

5.4.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

5.4.7. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.

5.4.8. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

5.4.9. 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.

5.5. Приведенный в п. 5.4. настоящего Положения перечень способ урегулирования или предотвращения 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. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов также учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

6. Лица, ответственные за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1. Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов, в том числе уведомлений, заявлений и обращений (далее – уведомление) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, является лицо, ответственное за коррупционные и иные правонарушения.

6.2. Полученная информация лицом, ответственным за коррупционные и иные правонарушения передается на рассмотрение в Комиссию по противодействию коррупции Учреждения (далее – Комиссия).

6.3. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов принимается руководителем Учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

7.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

7.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

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

7.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

7.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение утверждается руководителем Учреждения, вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

8.2. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

к Положению по предотвращению  
и урегулированию конфликта  
интересов

### **Обзор типовых ситуаций конфликта интересов**

1. Работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Учреждения принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением,

намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

*Возможные способы урегулирования:* рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

*Возможные способы урегулирования:* рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

7. Работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

*Возможные способы урегулирования:* установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.