УТВЕРЖДЕНО
Директор МБУДО СШ «Факел» г. Челябинска
_____ Е.В. Курапов
«30» мая 2025 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов

в МБУДО СШ «Факел» г. Челябинска

Содержание

1. Общие положения……2
2. Виды конфликтов интересов……2
3. Причины (условия) возникновения конфликта интересов……2
4. Предотвращение конфликта интересов……3
5. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов……4

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов в МБУ СШ «Факел» г. Челябинска (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом МБУ СШ «Факел» г. Челябинска (далее – Учреждение), локальными нормативными правовыми актами Учреждения.

1.1.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) должностного лица влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью должностного лица и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам Учреждения.

1.1.2. Под личной заинтересованностью должностного лица, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения должностным лицом 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.

1.2. Положением определяются виды конфликтов интересов, причины (условия) возникновения конфликтов интересов, мероприятия по их выявлению, предотвращению и урегулированию в целях исключения возможности вовлечения Учреждения в противозаконные финансовые операции, порядок контроля над исполнением настоящего Положения.

2. Виды конфликтов интересов

2.1. При осуществлении своей деятельности возможно возникновение конфликтов интересов в силу противоречия между имущественными или иными интересами Учреждения (его должностных лиц и сотрудников) и имущественными или иными интересами контрагентов, а также противоречие между личной заинтересованностью сотрудников Учреждения, его должностных лиц, и законными интересами самого Учреждения, его контрагентов, когда в результате действия (бездействия) органов управления Учреждения и/или его сотрудников могут быть допущены случаи нарушения прав и законных интересов контрагентов, а также нанесения убытков Учреждения.

2.2. Любое разногласие или спор при осуществлении деятельности Учреждения между Учреждением и/или его сотрудником, которые возникли в связи с участием контрагента, либо разногласие или спор между контрагентами, если это затрагивает интересы Учреждения, по

своей сути представляет собой также разновидность конфликта интересов, так как затрагивает или может затронуть отношения внутри Учреждения.

2.3. В настоящем Положении рассматриваются следующие случаи возникновения конфликтов интересов:

- между административным персоналом и должностными лицами, сотрудниками Учреждения и контрагентами Учреждения;
- между Учреждением и должностными лицами Учреждения, сотрудниками при осуществлении ими служебных обязанностей.

3. Причины (условия) возникновения конфликта интересов

3.1. Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник Учреждения позволяет частному, либо иному интересу, действию извне, влиять на объективность его суждения и действия от имени Учреждения, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации Учреждения.

3.2. Конфликты интересов могут возникать в процессе осуществления деятельности Учреждения между административно-управленческим персоналом, должностными лицами, сотрудниками и контрагентами Учреждения в результате:

3.2.1. несоблюдения административно-управленческим персоналом, должностными лицами и сотрудниками Учреждения законодательства, Устава и локальных нормативных правовых актов Учреждения, в том числе по разграничению полномочий;

3.2.2. совмещения одним и тем же работником Учреждения функций по оформлению (подписанию) первичных учетных документов, на основании которых осуществляются записи по счетам бухгалтерского учета (расчетные, мемориальные, кассовые, внебалансовые документы), по оценке достоверности и полноты документов, предоставляемых при заключении договора, и последующему мониторингу финансового состояния контрагента;

3.2.3. совмещения одним и тем же работником Учреждения функций по санкционированию перечисления (выдачи) денежных средств и осуществлению их фактического перечисления (выдачи);

3.2.4. совмещения одним и тем же работником Учреждения функций администрирования автоматизированных систем с возможностью отражения сделок в бухгалтерском учете с использованием данных автоматизированных систем;

3.2.5. совмещения одним и тем же работником Учреждения функций по ведению счетов, на которых отражаются операции контрагентов Учреждения и счетов, отражающих собственную финансовую и хозяйственную деятельность Учреждения;

3.2.6. осуществления одним работником Учреждения сделок за счет и по поручению контрагента и за счет средств Учреждения;

3.2.7. несоблюдения принципа приоритета интересов Учреждения и его контрагентов перед личными интересами, злоупотребление служебным положением в личных целях;

3.2.8. несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики;

3.2.9. ведения собственной коммерческой деятельности;

3.2.10. предоставления деловых возможностей другим компаниям в ущерб интересам Учреждения в силу личных интересов.

3.3. Угроза конфликта интересов может отсутствовать, если:

3.3.1. занимаемая работником Учреждения должность, характер выполняемой им в рамках его должностных обязанностей деятельности не позволяет ему единолично определять и (или) влиять на параметры сделки, в отношении которой у него имеется, или может возникнуть потенциальная область конфликта интересов, непосредственно конфликт интересов;

3.3.2. личные, профессиональные качества работника Учреждения, его репутация позволяют не рассматривать ситуацию с его участием, как конфликт интересов.

4. Предотвращение конфликта интересов

4.1. В целях исполнения требований Учреждения по организации внутреннего контроля в Учреждении, поддержания высокой деловой репутации Учреждения, локальными нормативными правовыми актами Учреждения, настоящим Положением устанавливаются требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, к которым относятся установленные меры, действия и порядок, обязательные для исполнения административно-управленческим персоналом Учреждения, его должностными лицами и сотрудниками Учреждения.

4.2. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех сотрудников Учреждения, информирование ответственного по урегулированию конфликта интересов по существу.

4.3. Меры по недопущению возникновения конфликта интересов должностных лиц Учреждения, его административного персонала, сотрудников при осуществлении ими служебных обязанностей направлены на исключение возможности получения ими лично или через своего представителя материальной и/или иной выгоды с использованием служебных полномочий при заключении сделок/совершении операций.

4.4. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов при осуществлении деятельности Учреждения являются:

4.4.1. строгое соблюдение административным персоналом, должностными лицами и сотрудниками Учреждения процедур совершения операций и сделок, установленных законодательством, Уставом и иными

5.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется в Учреждении ответственным по урегулированию конфликта интересов, в компетенцию которого входит контроль над недопущением возникновения конфликтов интересов, учет письменных заявлений и требований контрагентов, административного персонала и сотрудников Учреждения о возникновении конфликтов интересов, а также поиск такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, устраняло бы возникший или возникающий конфликт интересов.

5.2. Выбор приемлемых процедур устранения конфликта интересов осуществляется ответственным по урегулированию конфликта интересов и в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.