

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ  
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА  
ПО ЛЕДОВЫМ ВИДАМ СПОРТА»**

424001, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, ул. Успенская, д. 38

---

ОГРН 1071215003265 ИНН/КПП 1215119819/121501001

**ПРИКАЗ**

№ 181/А

от «29» декабря 2023 г.

**Об утверждении Положения о конфликте интересов работников в  
государственном бюджетном учреждении дополнительного  
образования Республики Марий Эл «Спортивная школа  
олимпийского резерва по ледовым видам спорта»**

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и в целях профилактики коррупционных правонарушений в ГБУ ДО Республики Марий Эл «СШОР по ЛВС» (далее – Учреждение) п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Республики Марий Эл «Спортивная школа олимпийского резерва по ледовым видам спорта» (прилагается).

2. Инструктору-методисту Петрову В.Н., являющейся ответственным должностным лицом за противодействие коррупции в ГБУ ДО Республики Марий Эл «СШОР по ЛВС», ознакомить работников учреждения с настоящим приказом и утвержденным Положением о конфликте интересов работников в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Республики Марий Эл «Спортивная школа олимпийского резерва по ледовым видам спорта»

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Т.В. Шарнина

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о конфликте интересов работников в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Республики Марий Эл «Спортивная школа олимпийского резерва по ледовым видам спорта»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее по тексту - Положение) в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Республики Марий Эл «Спортивная школа олимпийского резерва по ледовым видам спорта» (далее по тексту – Учреждение) разработано в соответствии с Положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», и иных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Учреждения.

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

1.3. В целях настоящего Положения используются следующие понятия:

а) заинтересованные лица = это лица (далее также = работники, сотрудники), заключившие с Учреждением трудовой договор;

б) личная заинтересованность лиц, заключивших с Учреждением трудовой договор – материальная или иная заинтересованность, которая влияет на обеспечение прав и законных интересов Учреждения;

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

1.4. 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.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу.

## **2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликтом интересов**

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликт интересов в Учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

- а) приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- б) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- в) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- г) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- д) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;

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

## **3. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- а) соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- б) руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- в) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- г) раскрыть возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- д) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

## **4. Порядок раскрытия конфликта интересов и возможные способы урегулирования конфликта интересов в Учреждении**

4.1. Директором Учреждения из числа работников Учреждения назначается лицо, ответственное за раскрытие конфликта интересов, прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, рассмотрение представленных сведений (далее – лицо, ответственное за противодействие коррупции).

4.2. Выявление конфликта интересов лицом, ответственным за противодействие коррупции, осуществляется в следующих формах:

- а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

б). раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

в). разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.5. Поступившая информация должна быть проверена лицом, ответственным за противодействие коррупции, с целью оценки возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его урегулирования:

а) ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника Учреждения;

б) добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) работодателем от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Учреждения;

г) перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

д) отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

е) увольнение работника из Учреждения по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации;

ж) иные способы, предусмотренные нормами действующего законодательства.

4.9. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

4.10. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику применяются дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **5. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение настоящего Положения**

5.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

а) в случае однократного грубого нарушения работником Учреждения трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику Учреждения в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника Учреждения (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

б) в случае совершения виновных действий работником Учреждения, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

в) по основанию, предусмотренному пунктом 7.1. части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником Учреждения по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

---

