



**КОМИТЕТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ВОЛГОГРАДСКОЙ  
ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОЛГОГРАДСКОЙ  
ОБЛАСТИ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ АДАПТИВНЫХ ВИДОВ СПОРТА»**

**ПРИКАЗ**

« 08 » 04 2022 г.

Волгоград

№ 44

**О внесении изменений в приказ № 129 от 28.11.2018 г. «Об утверждении  
Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в  
государственном автономном учреждении Волгоградской области  
«Центр развития адаптивных видов спорта»**

Во исполнение Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» в целях реализации в государственном автономном учреждении Волгоградской области «Центр развития адаптивных видов спорта» мер, направленных на выполнение законодательства о противодействии коррупции приказываю:

1. Внести в приказ № 129 от 28.11.2018 г. «Об утверждении Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в государственном автономном учреждении Волгоградской области «Центр развития адаптивных видов спорта» изменение, изложив его текст в новой редакции, Приложение № 1 к настоящему приказу.
2. Приказ вступает в силу с момента его подписания.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Мастеров А.Г.

**Положение**  
**о выявлении и урегулировании конфликта интересов в государственном**  
**автономном учреждении Волгоградской области**  
**«Центр развития адаптивных видов спорта»**  
(новая редакция)

**1. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

1.1. Положение о конфликте интересов государственного автономного учреждения Волгоградской области «Центр развития адаптивных видов спорта» (ГАУ ВО «ЦР АВС») разработано и утверждено с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для ГАУ ВО «ЦР АВС»).

1.2. 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).

1.3. Под личной заинтересованностью работников ГАУ ВО «ЦР АВС» понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ), 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 ГАУ ВО «ЦР АВС», и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**2. Круг лиц, подпадающих под действие положения**

2.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников ГАУ ВО «ЦР АВС» вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

**3. Основные принципы управления конфликтом интересов**  
**в ГАУ ВО «ЦР АВС».**

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГАУ ВО «ЦР АВС» положены следующие принципы:

— ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения;

— обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

— индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГАУ ВО «ЦР АВС» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

— конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

— соблюдение баланса интересов ГАУ ВО «ЦР АВС» и работника при урегулировании конфликта интересов;

— защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ГАУ ВО «ЦР АВС».

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ГАУ ВО «ЦР АВС» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ГАУ ВО «ЦР АВС». Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

— раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

— раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

— разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Представление сведений о возникновении конфликта интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Сведения о возможном возникновении конфликта или возникшем конфликте интересов в письменном виде представляются должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений в ГАУ ВО «ЦР АВС». Поступившие сведения рассматриваются директором или комиссией по урегулированию конфликта интересов (при необходимости). Состав комиссии утверждается отдельным приказом ГАУ ВО «ЦР АВС».

4.3. ГАУ ВО «ЦР АВС» 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 ГАУ ВО «ЦР АВС» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ГАУ ВО «ЦР АВС» 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.

4.4. ГАУ ВО «ЦР АВС» также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

— ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

— добровольный отказ работника ГАУ ВО «ЦР АВС» 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 изменение 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 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.

4.5. 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. 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 ГАУ ВО «ЦР АВС».

## **5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

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

— при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГАУ ВО «ЦР АВС» - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

— избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

— раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

— содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **6. Ответственность работников за непринятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов**

6.1. За непринятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов к работнику могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.