

# Областное государственное автономное учреждение «Центр развития спортивной инфраструктуры»

ИНН 3808085226

г. Иркутск, ул. Карла Маркса, 12  
тел. 33-36-07

## ПРИКАЗ

№ 169  
от 15.12.2025

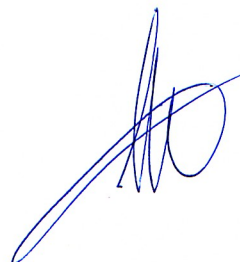
О внесении изменений в Положение о конфликте интересов в Областном государственном автономном учреждении «Центр развития спортивной инфраструктуры», утвержденное приказом от 03.10.2025 №119

В целях приведения локального правового акта Областного государственного автономного учреждения «Центр развития спортивной инфраструктуры» в сфере противодействия коррупции в соответствие с законодательством РФ

## ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменение в Положение о конфликте интересов в Областном государственном автономном учреждении «Центр развития спортивной инфраструктуры», утвержденное приказом от 03.10.2025 №119, изложив раздел 4 Положения «Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов» в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.
2. Специалисту по кадрам Новиковой Е.И. ознакомить работников с настоящим приказом под подпись.
3. Менеджеру Воробьевой М.А. разместить настоящий приказ на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (<https://ogau-irk.ru>).
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



А.С. Шишкин

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

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

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

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

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

4.1.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте интересов (Приложение к Положению).

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

4.3. Директором Учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4. В Учреждении для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов. Срок предоставления декларации о конфликте интересов ежегодно до 30 апреля.

4.5. В случае разового раскрытия сведений о конфликте интересов работник незамедлительно сообщает директору в письменной форме через официальное уведомление.

4.6. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются директором Учреждения.

4.7. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией, в состав которой включаются: заместители директора, специалист кадрово-правового отдела, начальник планово-экономического отдела (далее – Комиссия).

4.8. Лицо, ответственное за прием сведений о возникающих конфликтах интересов, в течение 3-х рабочих дней направляет служебную записку о поступивших сведениях для рассмотрения Комиссией.

4.8.1. В служебной записке должны содержаться следующие выводы и предложения:

а) об отсутствии признаков конфликта интересов;

б) о наличии признаков конфликта интересов и необходимости принятия мер по его урегулированию;

в) об организации проверки содержащихся в служебной записке сведений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

4.8.2. К служебной записке прилагаются представленные ответственным лицом материалы, подтверждающие изложенные в ней обстоятельства, доводы и факты.

4.8.3. Комиссия, рассматривает поступившую информацию и в срок, не превышающий 20 дней с даты поступления служебной записки, устанавливает, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

В случае если конфликт интересов имеет место Комиссия принимает одно из решений, указанных в пункте 4.10. настоящего Положения.

Решение Комиссии отражается в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии, участвующими в работе заседания.

4.8.4. Комиссия направляет директору Учреждения информацию о результатах рассмотрения служебной записки, а в случае наличия признаков конфликта интересов, о мерах, которые необходимо принять по его урегулированию.

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

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

4.10.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.10.2. 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.

4.10.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

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

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

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

4.10.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

По договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.11. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбирать 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 Учреждения.