

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ  
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА ПО ФУТБОЛУ И РЕГБИ»**

424000, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, Воскресенский проспект, 5.  
ОГРН – 1021200785011, ИНН/КПП 1215075047 / 121501001

**П Р И К А З**  
от « 14 » 02 20 20 г. № 12

**Об утверждении Положения  
о выявлении и урегулировании конфликта интересов**

В целях реализации требований статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», приказываю:

1. Утвердить Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ГБУ Республики Марий Эл «СШОР по футболу и регби»
2. Утвердить Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов в учреждении.
3. Утвердить состав комиссии по урегулированию конфликта интересов.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Приложение №1 - Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ГБУ Республики Марий Эл «СШОР по футболу и регби».

Приложение №2 - Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов в ГБУ Республики Марий Эл «СШОР по футболу и регби».

Приложение №3 – Состав комиссии по урегулированию конфликта интересов в ГБУ Республики Марий Эл «СШОР по футболу и регби».

Директор



А.В.Ненашкин

С приказом ознакомлен(а):

1. Рыбаков Е.А.



2. Бирюкова О.Н.



Приложение 1  
к приказу ГБУ Республики Марий Эл  
«СШОР по футболу и регби»  
от «14» февраля 2022г. №12

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выявлении и урегулировании конфликта интересов в**  
**ГБУ Республики Марий Эл «СШОР по футболу и регби»**

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

Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов Учреждения разработано и утверждено на основании статьи 13.3. Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) - это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

**2. Используемые в Положении понятия и определения**

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)

Личная заинтересованность работника - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 статьи 10 Федерального закона "О противодействии коррупции" от 25.12.2008 №273-ФЗ, 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 лицо, указанное в части 1 статьи 10 ФЗ-273, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

### **3. Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

### **4. Конкретные ситуации конфликта интересов в Учреждении**

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

1) общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников Учреждения:

- работник Учреждения за оказание спортсмену услуги по спортивной подготовке берет деньги, минуя установленный порядок приема денег через кассу и бухгалтерию Учреждения;

- работник Учреждения, оказывая спортсменам услуги по спортивной подготовке в рабочее время, оказывает этим же спортсменам платные услуги после работы;

- работник Учреждения небескорыстно использует возможности спортсменов, их законных представителей и родственников;

- работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от спортсменов, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;

- работник Учреждения рекомендует спортсменам Учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;

- 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;

- работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

- 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;

## **5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

## **6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. 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.

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

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по урегулированию конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с

целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

В итоге работы комиссия по урегулированию конфликта интересов 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. Учреждение 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 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;
- 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;
- 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;
- увольнение работника по инициативе работодателя в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

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

- сообщать непосредственному руководителю или ответственному лицу о возможности возникновения или о возникновении конфликта интересов;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
  - избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Ответственным лицом за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений в учреждении является председатель комиссии по урегулированию конфликта интересов в Учреждении.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально с участием в обсуждении других лиц.

## **9. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов**

Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правовой, административной или уголовной ответственности.

Руководители Учреждения обязаны подавать работникам и клиентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие заказчики и контрагенты Учреждения будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с Учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы Учреждения в отношениях с третьими сторонами.

Приложение 2  
к приказу ГБУ Республики Марий Эл  
«СШОР по футболу и регби»  
от «14» февраля 2022г. №12

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по урегулированию конфликта интересов в**  
**ГБУ Республики Марий Эл «СШОР по футболу и регби»**  
**1. Общие положения**

1.1. Комиссия по урегулированию конфликта интересов в Учреждении (далее - Комиссия) создана в целях рассмотрения вопросов, связанных с урегулированием ситуаций, когда личная заинтересованность лиц, (работников) влияет или может повлиять на объективное исполнение ими должностных обязанностей.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, Конституцией Республики Марий Эл, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, настоящим Положением, а также актами Министерства социальной защиты населения и труда Республики Марий Эл (далее - Министерство)

1.3. Численность и персональный состав Комиссии утверждается, и изменяется приказом директора Учреждения.

1.4. Комиссия по урегулированию конфликта интересов действует на постоянной основе.

**2. Задачи и полномочия Комиссии**

2.1. Основными задачами Комиссии являются:

а) содействие в урегулировании конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам граждан, организаций, обществу;

б) обеспечение условий для добросовестного и эффективного исполнения обязанностей работников Учреждения;

в) исключение злоупотреблений со стороны работников Учреждения при выполнении их должностных обязанностей;

г) противодействие коррупции.

2.2. Комиссия имеет право:

а) запрашивать необходимые документы и информацию от органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также от учреждений;

б) приглашать на свои заседания должностных лиц органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также представителей учреждений и иных лиц.

### **3. Порядок работы Комиссии**

3.1. Основанием для проведения заседания Комиссии является полученная от правоохранительных, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц или граждан информация о наличии у работника Учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.2. Данная информация должна быть представлена в письменной форме и содержать следующие сведения:

а) фамилию, имя, отчество работника Учреждения и занимаемая им должность;

б) описание признаков личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

в) данные об источнике информации.

3.3. В комиссию могут быть представлены материалы, подтверждающие наличие у работников Учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.4. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

3.5. Председатель Комиссии в трехдневный срок со дня поступления информации, о наличии у работника Учреждения личной заинтересованности, выносит решение о проведении проверки этой информации. Проверка информации и материалов осуществляется в срок до одного месяца со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Комиссии. Секретарь Комиссии решает организационные вопросы, связанные с подготовкой заседания Комиссии, а также извещает членов Комиссии о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня.

3.6. Дата, время и место заседания Комиссии устанавливаются ее председателем после сбора материалов, подтверждающих либо опровергающих информацию о наличии у работника Учреждения личной заинтересованности.

3.7. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии.

3.8. При возможном возникновении конфликта интересов у членов Комиссии в связи с рассмотрением вопросов, включенных в повестку дня заседания Комиссии, они обязаны до начала заседания заявить об этом. В подобном случае соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанных вопросов.

3.9. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника Учреждения, рассматриваются материалы, относящиеся к вопросам, включенным в повестку дня заседания. Комиссия вправе пригласить на свое заседание иных лиц и заслушать их устные или рассмотреть письменные пояснения.

3.10. Члены Комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

#### 4. Решение Комиссии

4.1. По итогам рассмотрения информации, являющейся основанием для заседания, Комиссия может принять одно из следующих решений:

- установить, что в рассмотренном случае не содержится признаков личной заинтересованности работника Учреждения, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- установить факт наличия личной заинтересованности работника Учреждения, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.2. Решение Комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. При равенстве числа голосов голос председателя Комиссии является решающим.

4.3. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывают члены комиссии, принявшие участие в ее заседании.

В решении Комиссии указываются:

а) фамилия, имя, отчество, должность работника Учреждения, в отношении которого рассматривался вопрос о наличии личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

б) источник информации, ставшей основанием для проведения заседания Комиссии;

в) дата поступления информации в Комиссию и дата ее рассмотрения на заседании Комиссии, существо информации;

г) фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

д) существо решения и его обоснование;

е) результаты голосования.

4.4. Член Комиссии, несогласный с решением Комиссии, вправе в письменном виде изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии.

4.5. Копии решения Комиссии в течение 10 дней со дня его принятия направляются работнику Учреждения, а также по решению Комиссии - иным заинтересованным лицам.

4.6. Решение Комиссии может быть обжаловано работником Учреждения в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения Комиссии в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

4.7. В случае установления Комиссией факта совершения работником Учреждения действия (бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель Комиссии обязан передать информацию о совершении указанного действия (бездействии) и подтверждающие такой факт документы в правоохранительные органы.

4.8. Решение Комиссии, принятое в отношении работника Учреждения, хранится в его личном деле.

Приложение 3  
к приказу ГБУ Республики Марий Эл  
«СШОР по футболу и регби»  
от «14» февраля 2022г. №12

**СОСТАВ**  
**комиссии по урегулированию конфликта интересов в**  
**ГБУ Республики Марий Эл «СШОР по футболу и регби»**

Председатель комиссии:	Ненашкин Александр Владимирович, директор
Заместитель председателя комиссии	Рыбаков Евгений Александрович, инструктор-методист
Секретарь комиссии	Бирюкова Ольга Николаевна, заместитель директора
Члены комиссии:	
	Казаков Валерий Викторович, тренер
	Поглазов Андрей Витальевич, тренер

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ  
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА ПО ФУТБОЛУ И РЕГБИ»  
424000, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, Воскресенский проспект, 5.  
ОГРН – 1021200785011, ИНН/КПП 1215075047 / 121501001

**П Р И К А З**

от «01» сентября 2020 г. № 50/6

**О внесении изменений в приказ ГБУ Республики Марий Эл «СШОР по футболу и регби» от 14 февраля 2020г. № 12 «Об утверждении Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов»**

В целях реализации требований статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», п р и к а з ы в а ю:

1. Пункт 3 приказа №12 от 14 февраля 2020г. «Об утверждении Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов» изложить в следующей редакции:

«Утвердить следующий состав комиссии по урегулированию конфликта интересов:

Ненашкин Александр Владимирович	Директор, председатель
Рыбаков Евгений Александрович	Инструктор-методист, заместитель председателя
Бирюкова Ольга Николаевна	Заместитель директора, секретарь комиссии
Поглазов Андрей Витальевич	тренер по футболу ГБУ Республики Марий Эл «СШОР по футболу и регби», член комиссии
Пронин Владимир Викторович	тренер по футболу ГБУ Республики Марий Эл «СШОР по футболу и регби», член комиссии

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



А.В.Ненашкин

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ  
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА ПО ФУТБОЛУ И РЕГБИ»**

424000, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, Воскресенский проспект, 5.  
ОГРН – 1021200785011, ИНН/КПП 1215075047 / 121501001

**П Р И К А З**

от «05» марта 2021 г. № 18

**О внесении изменений в приказ ГБУ Республики Марий Эл «СШОР по футболу и регби» от 14 февраля 2020г. №12 «Об утверждении Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов»**

В целях реализации требований ст.13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с, п р и к а з ы в а ю:

1. Приложение 3 приказа №12 от 14 февраля 2020г. «Об утверждении Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов» изложить в следующей редакции:

**СОСТАВ**

**комиссии по урегулированию конфликта интересов в  
ГБУ Республики Марий Эл «СШОР по футболу и регби»**

Председатель комиссии:	Ненашкин Александр Владимирович, директор
Заместитель председателя комиссии	Рыбаков Евгений Александрович, инструктор-методист
Секретарь комиссии	Бирюкова Ольга Николаевна, заместитель директора
Члены комиссии:	
	Руденко Петр Юрьевич, тренер
	Рыченков Владимир Ильич, тренер

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



А.В.Ненашкин

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ  
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА  
ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА  
ПО ФУТБОЛУ И РЕГБИ»



МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН  
«ФУТБОЛ ДА РЕГБИ ДЕНЕ  
ОЛИМПИАДЫЛАН  
ЯМДЫЛЫШЕ СПОРТ  
ШКОЛ» КУГЫЖАНЫШ  
БЮДЖЕТ ТÖНЕЖШЕ

424006, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, Воскресенский проспект, 5.  
ОГРН – 1021200785011, ИНН/КПП 1215075047/121501001

## П Р И К А З

« 8 » декабря 2021 г. № 130

«О внесении изменений в состав комиссии по урегулирования конфликта интересов в ГБУ Республики Марий Эл «СШОР по футболу и регби»

В целях реализации требований ст.13.3 Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Внести изменения в Состав комиссии по урегулирования конфликта интересов в ГБУ Республики Марий Эл «СШОР по футболу и регби», указанном в Приложение 3, утвержденным приказом ГБУ Республики Марий Эл «СШОР по футболу и регби» от 14.02.2020 года №12.

2. Состав комиссии по урегулирования конфликта интересов в ГБУ Республики Марий Эл «СШОР по футболу и регби» изложить в следующей редакции:

Председатель комиссии:	Ненашкин Александр Владимирович, директор
Заместитель председателя комиссии:	Рыбаков Евгений Александрович, инструктор-методист
Члены комиссии:	Казаков Валерий Викторович, тренер
	Руденко Петр Юрьевич, тренер
	Сарычев Алексей Андреевич, тренер
Секретарь комиссии:	Хорошавин Александр Геннадьевич, заместитель директора

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

А.В. Ненашкин