

УТВЕРЖДЕНО



Приказом начальника Управления культуры Омутнинского района
М.Ю. Лекомцева
2022 г.
(Приказ от 07.09.2022 №71)

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В УПРАВЛЕНИИ КУЛЬТУРЫ ОМУТНИНСКОГО РАЙОНА.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов среди сотрудников Управления культуры Омутнинского района при осуществлении ими профессиональной деятельности (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач учреждения и иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Основной задачей деятельности Управления культуры Омутнинского района по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников Управления культуры Омутнинского района на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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

Под личной заинтересованностью сотрудника Управления культуры Омутнинского района понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех

сотрудников Управления культуры Омутнинского района, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5 Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Управления культуры Омутнинского района под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности сотрудников Управления культуры Омутнинского района является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Управлении культуры Омутнинского района осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Управления культуры Омутнинского района при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Управления культуры Омутнинского района и работника Управления культуры Омутнинского района при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Управления культуры Омутнинского района от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Управления культуры Омутнинского района и урегулирован (предотвращен) Управлением культуры Омутнинского района.

3. Обязанности сотрудника Управления культуры в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы Управления культуры Омутнинского района, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами Управления культуры Омутнинского района без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт

интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Работник Управления культуры Омутнинского района при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Управления культуры Омутнинского района или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Управления культуры Омутнинского района.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудников Управления культуры Омутнинского района

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является начальник общего отдела.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя начальника Управления культуры Омутнинского района сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника учреждения передается начальнику общего отдела.

4.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Управлении культуры Омутнинского района

5.1. Работники Управления культуры Омутнинского района обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства РФ и порядком их разрешения в Управлении культуры Омутнинского района (Приложение № 2).

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в учреждении могут быть:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника 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, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Управлением культуры Омутнинского района;
- увольнение работника по основаниям, установленным ТК РФ;
- иные способы в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа

урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса сотрудника Управления культуры Омутнинского района, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Управлению культуры Омутнинского района.

5.4. Сотрудник Управления культуры Омутнинского района, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе в письменной форме обратиться в Комиссию по урегулированию конфликта интересов, в функциональные обязанности которой, входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

5.5. Руководитель подведомственного муниципального бюджетного учреждения культуры Управлению культуры Омутнинского района в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию конфликта интересов работника.

6. Ответственность сотрудников Управления культуры Омутнинского района за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «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.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Управления культуры Омутнинского района могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

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

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

в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований, может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед Управлением культуры Омутнинского района ответственность в размере убытков, причиненных им. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Управлением культуры Омутнинского района является солидарной.

7. Заключительные положения

7.2. Данное Положение вступает в силу с даты его подписания и действует до отмены или замены его новым.

7.3. Изменения и дополнения в настоящее положение рассматриваются и утверждаются начальником Управления культуры Омутнинского района.

Приложение № 1

к Положению об урегулировании
конфликта интересов в Управлении
культуры Омутнинского района,
утвержденного приказом от
07.09.2022 г. №71

Образец

Начальнику Управления культуры
Омутнинского района
М.Ю. Лекомцевой
от _____,

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при выполнении обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при
исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту
интересов *(нужное подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности: _____

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение
которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интересов: _____

Регистрационный номер в журнале регистрации
уведомлений: _____

«__» _____ 20__ г. _____

(дата регистрации уведомления)

(подпись сотрудника)

(фамилия, имя, отчество)

Лицо, направившее

сообщение _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее

сообщение _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Приложение № 2

к Положению об урегулировании
конфликта интересов в
Управлении культуры
Омутнинского района,
утвержденного приказом от
07.09.2022 г. №71

**Перечень
типовых ситуаций конфликта интересов и порядок
их разрешения в учреждении**

1 ситуация. Руководитель (сотрудник) управления 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.

1 пример. Одной из кандидатур на вакантную должность в учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного сотрудника учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность сотрудника учреждения;

2) сообщить в письменной форме начальнику о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) начальник может принять решение об отстранении сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

2 пример. Одной из кандидатур на вакантную должность в учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность начальника.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя учреждения;

2) сообщить в письменной форме о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) решение вопроса об отстранении начальника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принимается руководителем структурного подразделения.

2 ситуация

8

Сотрудник учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме начальнику о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении работника от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения;

- о переводе такого работника на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника;

3) начальник может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

3 ситуация. Сотрудник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с учреждением.

Пример: работник, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сотруднику следует сообщить в письменной форме начальнику о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) Начальник может принять одно из решений:

- рекомендовать сотруднику отказаться от получаемых благ или услуг;

- о временном отстранении сотрудника от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

- об изменении круга должностных обязанностей сотрудника учреждения.

4 ситуация. Сотрудник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

Пример: сотрудник учреждения получает в связи с личным праздником

дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия сотрудника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в учреждении.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

- сотруднику следует сообщить в письменной форме начальнику о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- руководитель может принять одно из решений:

- рекомендовать сотруднику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- об изменении круга должностных обязанностей сотрудника;

- руководителю может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

- руководителю и подчиненному ему работнику следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.
-