

Утверждаю  
Директор МУ «Водненский ДК»  
МОГО «Ухта»  
Н.К. Иванова  
«29» октября 2015 года.



## ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов  
в МУ «Водненский ДК» МОГО «Ухта»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов в МУ «Водненский ДК» МОГО «Ухта» (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Республики Коми, Уставом МУ «Водненский ДК» МОГО «Ухта» (далее – Учреждение), локальными нормативными правовыми актами Учреждения.

1.1.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) должностного лица влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью должностного лица и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам Учреждения.

1.1.2. Под личной заинтересованностью должностного лица, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения должностным лицом при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.2. Положением определяются виды конфликтов интересов, причины (условия) возникновения конфликтов интересов, мероприятия по их выявлению, предотвращению и урегулированию в целях исключения возможности вовлечения Учреждения в противозаконные финансовые операции, порядок контроля над исполнением настоящего Положения.

1.3. Целями Положения являются: регулирование и предотвращение конфликта интересов при исполнении работниками Учреждения трудовых (должностных) обязанностей, а также предотвращение возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

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

1.5. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также на физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

## 2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. 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 организации 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.

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

#### **3.1. Работники Учреждения обязаны:**

- а) соблюдать требования законодательства РФ, Устава Учреждения, локальных нормативных правовых актов Учреждения, настоящего Положения; воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов.
- б) исключить возможность вовлечения Учреждения, его должностных лиц и сотрудников в осуществление противоправной деятельности, в том числе в легализацию (отмывание) доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма;
- в) не совершать крупные сделки и сделки с заинтересованностью без предварительного одобрения их уполномоченными органами Учреждения;
- г) осуществлять раскрытие информации о деятельности Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ;
- д) своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об Учреждении в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
- е) соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики;
- ж) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (должностных) обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- з) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- и) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- к) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования**

#### **4.1. В Учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:**

- 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. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.4. Рассмотрение полученной информации от работников или иных лиц производится комиссией по антикоррупционной деятельности, соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее – комиссия) в Учреждении, деятельность которой регулируется соответствующим положением. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

### **5. Способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1. В целях исполнения требований Учреждения по организации внутреннего контроля, поддержания высокой деловой репутации Учреждения локальными нормативными

правовыми актами Учреждения, настоящим Положением устанавливаются требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, к которым относятся установленные меры, действия и порядок, обязательные для исполнения должностными лицами и сотрудниками Учреждения.

5.2. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех органов Учреждения, информирование ответственного по урегулированию конфликта интересов по существу.

5.3. Меры по недопущению возникновения конфликта интересов должностных лиц и сотрудников Учреждения направлены на исключение возможности получения ими лично или через своего представителя материальной и/или иной выгоды с использованием служебных полномочий при заключении сделок/совершении операций.







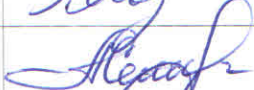




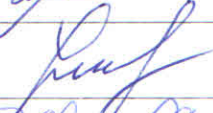
5.4. При установлении конфликта интересов в Учреждении используются следующие способы его разрешения:

- а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- б) 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;
- в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- е) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- ж) увольнение работника из организации по инициативе работника;
- з) 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.

5.2. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.3. 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.

Лист ознакомления с положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МУ «Водненский ДК» МОГО «Ухта»

Ф.И.О	Должность	Дата	Подпись
Макаров А.В.	зам. директора	29.10.15	
Верещаева Л.Я.	зав. отд.	29.10.15	
Третьякова Т.А.	хвд. рук.	29.10.15	
Барашникова А.А.	зав. отд.	29.10.15	
Чибрикова О.Ю.	инж. служба	29.10.15	
Мотилова Л.Н.	художник	29.10.15	
Семиданова А.А.	балетмейстер	29.10.15	
Воронцов В.А.	звукорежиссер	29.10.15	
Макарова А.В.	балетмейстер	29.10.15	
Иванова И.И.	директор	29.10.15	
Лычакова Л.Р.	зав. отд.	29.10.15	
Мандринова	зам. директора	11.01.16	
Дмитров А.А.	зав. отд.	15.03.16	