

УТВЕРЖДЕНО



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

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ НА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ ОМУРТИНСКОГО РАЙОНА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов среди руководителей подведомственных муниципальных учреждений культуры и 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 учреждений и иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Основной задачей деятельности учреждений культуры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности руководителей подведомственных муниципальных учреждений культуры на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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

Под личной заинтересованностью руководителя подведомственных муниципальных учреждений культуры понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение их должностных (трудовых) обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех руководителей

подведомственных муниципальных учреждений культуры.

1.1. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех руководителей подведомственных муниципальных учреждений культуры 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 руководителей подведомственных муниципальных учреждений культуры является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении культуры 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 учреждения культуры при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения культуры и его руководителя при урегулировании конфликта интересов;
- защита руководителя учреждения культуры от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт руководителем учреждения культуры и урегулирован (предотвращен) учреждением.

3. Обязанности руководителя подведомственных муниципальных учреждений культуры в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Руководитель подведомственных муниципальных учреждений при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- представлять достоверные и полные сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Руководитель подведомственных муниципальных учреждений культуры при

выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности учреждения культуры или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения культуры.

4. Основаниями для проведения заседания комиссии

Основаниями для проведения заседания комиссии являются:

а) информация заместителя начальника Управления культуры о результатах проверки достоверности и полноты сведений, представляемых руководителями подведомственных муниципальных учреждений культуры, и соблюдения руководителями подведомственных муниципальных учреждений культуры требований к служебному поведению, свидетельствующих:

- о представлении руководителями подведомственных муниципальных учреждений культуры недостоверных или неполных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

- о несоблюдении руководителями подведомственных муниципальных учреждений культуры требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;

б) информация об уведомлениях (сообщениях) от руководителей подведомственных муниципальных учреждений культуры о приеме на работу близких родственников. (Приложение № 1)

5. Порядок раскрытия конфликта интересов руководителей подведомственных муниципальных учреждений культуры

Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является начальник общего отдела Управления культуры Омутнинского района.

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

Указанное сообщение руководителя подведомственных муниципальных учреждений культуры передается начальнику общего отдела Управления культуры Омутнинского района.

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

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

6.1. Руководители подведомственных муниципальных учреждений культуры обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства РФ и порядком их разрешения в учреждении культуры.

6.2. Способы урегулирования конфликта интересов в учреждении культуры могут быть:

- ограничение доступа руководителя учреждения культуры к конкретной

информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- добровольный отказ руководителя учреждения культуры 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;
- отказ руководителя учреждения культуры от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения культуры;
- увольнение руководителя учреждения культуры по основаниям, установленным ТК РФ;
- иные способы в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

6.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса руководителя учреждения культуры, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения культуры.

6.4. Руководитель подведомственных муниципальных учреждений культуры, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе в письменной форме обратиться в Комиссию по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Управлении культуры Омутнинского района, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

7. Ответственность руководителя подведомственных муниципальных учреждений культуры за несоблюдение настоящего Положения

7.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона РФ «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.

7.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к руководителю подведомственных муниципальных учреждений культуры могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

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

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

В случае совершения виновных действий руководителя, 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 руководителем по месту работы и в связи с исполнением им трудовых

обязанностей.

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

8. Заключительные положения

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

8.2. Изменения и дополнения в настоящее положение рассматриваются и утверждаются начальником Управления культуры.

Приложение № 1

к Положению об урегулировании
конфликта интересов
руководителей подведомственных
муниципальных учреждений в
Управлении культуры
Омутнинского района, утвержденного
приказом от 07.09.2022 №71

ОБРАЗЕЦ

Начальнику Управления культуры
Омутнинского района

От _____

(ФИО, должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ (СООБЩЕНИЕ)

о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, 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
руководителей подведомственных
муниципальных учреждений в
Управлении культуры
Омутнинского района, утвержденного
приказом от 07.09.2022 №71

**УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ОМУТНИНСКОГО РАЙОНА
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ЖУРНАЛ РЕГИСТРАЦИИ
УВЕДОМЛЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ КОНФЛИКТЕ
ИНТЕРЕСОВ ИЛИ О ВОЗМОЖНОМ ЕГО ПОЯВЛЕНИИ**

Начат: _____

Окончен: _____