

Утверждена Постановлением  
Госкомстата России  
от 05.01.2004 № 1

**Комитет по культуре, молодёжной политике и спорту  
администрации Тулунского муниципального района**

Форма по ОКУД  
по ОКПО

Код
0301001
02200759

(наименование организации)

**ПРИКАЗ**

Номер документа	Дата составления
<b>08-код</b>	<b>18.02.2021</b>

**Об утверждении Положения об антикоррупционной политике,  
Положения о конфликте интересов**

В целях обеспечения реализации положений Федерального Закона от 25.12.2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», организации работы по противодействию коррупции в муниципальных учреждениях культуры, спорта, дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Комитет по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района,

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Утвердить Положение об антикоррупционной политике в муниципальных учреждениях культуры, спорта, дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района (Приложение 1).
2. Утвердить Положение о конфликте интересов в муниципальных учреждениях культуры, спорта, дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района (Приложение 2).
3. Руководителям учреждений культуры, спорта, дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Комитет по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района ознакомить коллективы учреждений с данными Положениями.
4. Разместить настоящий приказ на сайте Комитета и сайтах подведомственных учреждений в информационно-коммуникационной сети Интернет в разделе «Противодействие коррупции».
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель  
организации

Председатель Комитета



Л. И. Константинова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об антикоррупционной политике**  
**в муниципальных учреждениях культуры, спорта, дополнительного образования, в**  
**отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по**  
**культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального**  
**района**

**1. Общие положения**

1.1. Антикоррупционная политика (далее – Политика) в муниципальных учреждениях культуры, спорта, дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района (далее – Учреждения), разработана в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Политика Учреждений является базовым документом, определяющим основные задачи, принципы и направления антикоррупционной деятельности, целью создания которого является координирование деятельности работников Учреждений при реализации антикоррупционных мер, направленных на предупреждение, выявление и пресечение коррупционных правонарушений в Учреждениях.

**2. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики**

2.1. Цель Политики – разработка и осуществление разносторонних и последовательных мер, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждений, формирование антикоррупционного сознания, характеризующегося нетерпимостью работников Учреждений к коррупционным правонарушениям.

2.2. Задачами Политики Учреждений являются:

- формирование у работников единообразного понимания позиции Учреждений о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- минимизация риска вовлечения Учреждений и его работников, независимо от занимаемой должности, в коррупционную деятельность;
- предупреждение коррупционных правонарушений и обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения;
- формирование антикоррупционного корпоративного сознания;
- установление обязанности работников Учреждений знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства.

**3. Используемые в антикоррупционной политике**  
**понятия и определения**

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями либо иное незаконное использование работником Учреждения своего должностного положения вопреки законным интересам Учреждения и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное

предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции").

Противодействие коррупции – деятельность Учреждений и их работников в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"):

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Получение взятки – получение должностным лицом Учреждения лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в Учреждении, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и 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, работником которого он является.

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника Учреждения, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных (трудовых) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

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

#### **4. Основные принципы антикоррупционной деятельности Учреждений**

4.1. Принципами Политики Учреждений являются:

- принцип неприятия коррупции в любых формах и проявлениях при осуществлении повседневной деятельности, в том числе во взаимодействии с контрагентами, представителями органов власти, самоуправления, своими работниками и иными лицами;

- принцип личного примера руководства. Руководитель и иные руководящие работники Учреждений должны формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением;

- приоритет мер предупреждения коррупции и нравственных начал борьбы с коррупцией;

- недопустимость установления привилегий и иммунитетов, ограничивающих ответственность или усложняющих порядок привлечения к ответственности определенной группы работников Учреждений, совершивших коррупционные проявления;

- недопустимость ограничения доступа к информации о фактах коррупции и мерах Политики;

- мониторинг и контроль. Учреждения осуществляют мониторинг коррупционных рисков, в том числе причин и условий коррупции, в деятельности по осуществлению закупок для нужд Учреждений и устранения выявленных коррупционных рисков;

- информирование и обучение. Учреждения размещают настоящую Политику в свободном доступе в информационной сети "Интернет" на сайтах Учреждений, открыто заявляют о

неприятии коррупции, приветствуют и поощряют соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми контрагентами, и содействует повышению общего уровня антикоррупционной культуры работников путем информирования и обучения.

## **5. Область применения антикоррупционной политики и круг лиц, попадающих под ее действие**

5.1. Настоящая Политика предназначена для использования работниками Учреждений, ответственными за реализацию мер по противодействию коррупции, в части соблюдения принципов и требований настоящей Политики и ключевых норм применимого антикоррупционного законодательства.

Кругом лиц, попадающих под действие Политики, являются работники Учреждений, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Принципы и требования настоящей Политики распространяются на контрагентов, а также на иных лиц в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, в их внутренних документах, либо прямо вытекают из действующего законодательства.

## **6. Лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики в Учреждениях, и их обязанности, связанные с предупреждением и противодействием коррупции**

6.1. Эффективное управление антикоррупционной деятельностью Учреждений достигается за счет продуктивного и оперативного взаимодействия следующих участников:

Учредитель:

- утверждает настоящую Политику;
- рассматривает и утверждает изменения и дополнения к Политике;
- определяет должностное лицо из числа работников Учреждений, на которое возлагается ответственность за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- создает комиссию по противодействию коррупции в Учреждениях;
- контролирует общие результаты внедрения и применения Политики;
- отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований Политики;
- организует проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказывает содействие уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждений по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказывает содействие уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении в Учреждениях мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- осуществляет меры по предупреждению коррупции в Учреждениях.

Должностное лицо, на которое возложена ответственность за профилактику коррупционных и иных правонарушений:

- разрабатывает и представляет на утверждение руководителю Учреждения проекты локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждений;
- осуществляет прием уведомлений о факте обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками Учреждений, и уведомлений о конфликте интересов работников Учреждений;

Комиссия по противодействию коррупции:

- осуществляет оценку коррупционных рисков;
- осуществляет рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами Учреждений или

иными лицами;

- проводит оценку результатов антикоррупционной работы и подготавливает соответствующие отчетные материалы руководителю Учреждения;
- осуществляет меры по предупреждению коррупции в Учреждениях;
- осуществляет меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, рассматривает уведомления о конфликте интересов работников Учреждений.

## **7. Обязанности работников Учреждений, связанные с предупреждением и противодействием коррупции**

7.1. Работники Учреждений обязаны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждений;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, руководство Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, руководство Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;
- сообщить непосредственному руководителю, лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики, руководству Учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

## **8. Перечень реализуемых Обществом антикоррупционных мероприятий**

8.1. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений:

- разработка и внедрение Положения о конфликте интересов, образца декларации о конфликте интересов;
- введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью Учреждений, стандартной антикоррупционной оговорки;
- введение антикоррупционных положений в должностные инструкции работников Учреждений;
- разработка и утверждение иных локальных нормативных актов Учреждений по вопросам профилактики и недопущения коррупционного поведения.

8.2. Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур:

- введение процедуры информирования работодателя работниками Учреждений о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений;
- введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами и иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений;
- введение процедуры информирования работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка его урегулирования;
- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности, наиболее подверженных таким рискам, и разработка соответствующих антикоррупционных мер.

Приложение 2  
Утверждено приказом  
Комитета по культуре, молодёжной  
политике и спорту администрации  
Тулунского муниципального района  
от « 18 » февраля 2021 года №08-код

**Положение  
о конфликте интересов  
в муниципальных учреждениях культуры, спорта, дополнительного образования, в  
отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по  
культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального  
района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в муниципальных учреждениях культуры, спорта, дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района (далее – Учреждения) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» 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.

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

1.3. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника 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 Учреждений, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждений.

Под личной заинтересованностью работника понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждений, в том числе выполняющих работу по совместительству.

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

**2. Основные принципы управления предотвращением  
и урегулированием конфликта интересов**

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждениях 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 Учреждений при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждений и работников Учреждений при урегулировании конфликта интересов;
- защита работников Учреждений от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждениями.

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

3.1. Работники Учреждений при выполнении своих должностных обязанностей обязаны:

- соблюдать интересы Учреждений, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами Учреждений 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.

3.2. Работники Учреждений при выполнении своих должностных обязанностей не должны использовать возможности Учреждений или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждений.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работниками Учреждений**

4.1. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются руководители Учреждений.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя Учреждения 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 в структурное подразделение или должностному лицу Учреждения, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления

- в журнале регистрации сообщений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

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 Учреждениях**

5.1. Работники Учреждений обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в Учреждении (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.2. Способами урегулирования конфликта интересов в Учреждениях могут быть:

- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 Учреждения;
- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника Учреждения по основаниям, установленным ТК РФ;
- иные способы в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

## **6. Ответственность работников Учреждений за несоблюдение настоящего Положения**

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «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 работникам Учреждений 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 (статья 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»), может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.



Приложение № 1

к Положению о конфликте интересов  
в муниципальных учреждениях культуры, спорта,  
дополнительного образования, в отношении  
которых функции и полномочия учредителя  
осуществляются Комитетом по культуре,  
молодёжной политике и спорту администрации  
Тулунского муниципального района

Директору муниципального казенного учреждения  
культуры « \_\_\_\_\_ »  
(название учреждения)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

от \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(ФИО, должность работника учреждения,  
контактный телефон)

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении 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:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Лицо, направившее  
сообщение \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее  
сообщение \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной  
заинтересованности \_\_\_\_\_

Приложение № 2  
к Положению о конфликте интересов  
в муниципальных учреждениях культуры,  
спорта, дополнительного образования, в  
отношении которых функции и полномочия  
учредителя осуществляются Комитетом по  
культуре, молодёжной политике и спорту  
администрации Тулунского муниципального  
района

Журнал  
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации сообщения	ФИО, должность лица, предоставившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица	ФИО, должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения учредителю

Приложение № 3  
к Положению о конфликте интересов  
в муниципальных учреждениях культуры,  
спорта, дополнительного образования, в  
отношении которых функции и  
полномочия учредителя осуществляются  
Комитетом по культуре, молодёжной  
политике и спорту администрации  
Тулунского муниципального района

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

**1 ситуация.** Заинтересованность в совершении Учреждением сделки.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц и Учреждения, являющегося следствием заинтересованности в совершении Учреждением тех или иных действий, в том числе, сделок:**

1) заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами данного Учреждения;

2) если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть Учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и Учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки:

а) оно обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности органу управления Учреждением или его учредителя до момента принятия решения о заключении сделки;

б) сделка должна быть одобрена учредителем.

В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

**2 ситуация.** Руководитель (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.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:**

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

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

3) руководитель Учреждения может принять решение об отстранении работника Учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов

либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

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

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

6) решение вопроса об отстранении руководителя Учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принимается учредителем.

### **3 ситуация.**

Работник 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 работника Учреждения.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:**

1) сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности учредителю);

2) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении работника Учреждения 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 Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения;

- о переводе такого работника Учреждения на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

3) руководитель Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**4 ситуация.** Работник Учреждения принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:**

1) сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности учредителю);

2) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;

- о переводе работника Учреждения на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

3) руководитель Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**5 ситуация.** Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, с которой у Учреждения сложились (складываются) деловые отношения.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:**

1) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности учредителю);

2) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

- об оказании помощи работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств;

- об отстранении работника Учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений о привлечении заемных денежных средств Учреждением из организации, перед которой имеются финансовые или имущественные обязательства самого работника Учреждения, его родственника или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность;

- о переводе такого работника Учреждения на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

3) руководитель Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**6 ситуация.** Работник 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.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:**

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

2) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;

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

- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения.

**7 ситуация.** Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:**

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

2) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности учредителю);

3) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;

- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

4) руководителю Учреждения может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

5) руководителю Учреждения и подчиненному ему работнику учреждения следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

**8 ситуация.** Работник Учреждения участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:**

1) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности учредителю);

2) руководитель Учреждения может принять решение об отстранении работника Учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

3) руководитель Учреждения может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанной организации.

**9 ситуация.** 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.

**Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:**

- установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.