



РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН  
УПРАВЛЕНИЕ ПО КУЛЬТУРЕ И ИСКУССТВУ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УФА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«УФИМСКАЯ ДЕТСКАЯ ФИЛАРМОНИЯ»  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УФА

## П Р И К А З

29 марта 2024 г.

№ 32

### «Об утверждении Положения о конфликте интересов»

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

#### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов в МБУ УДФ г. Уфы (Приложение 1).
2. Попкову А.Ю. – технику-программисту разместить текст Положения о конфликте интересов на официальном сайте МБУ УДФ г. Уфы.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Г.А. Мокшаев

**Положение о конфликте интересов  
в муниципальном бюджетном учреждении  
«Уфимская детская филармония» городского округа город Уфа  
Республики Башкортостан**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) работников МБУ УДФ г. Уфы (далее - Учреждение) разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

1.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

1.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Основные понятия

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

2.2. **Личная заинтересованность работника** (представителя Учреждения) - заинтересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем Учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц. Личная заинтересованность должна также рассматриваться и учитываться при интересах группы работников.

**2.3. Положение о конфликте интересов** - это локальный нормативный акт Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работника Учреждения в ходе выполнения им своих профессиональных и трудовых обязанностей.

### 3. Круг лиц, попадающих под действие Положения

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3.2. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с Учреждением.

3.3. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- получение подарков или услуги;
- получение выгодных предложений от контрагентов Учреждения;
- нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся работников и т.п.).

### 4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1. Основной задачей Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников при принятии деловых решений и выполнении ими своих профессиональных и трудовых обязанностей.

4.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов 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 процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и его работников при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования, в случае если конфликт интересов был своевременно раскрыт самим работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

### 5. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Работник при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- 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, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов при приеме на работу, при назначении на новую должность, по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## 6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником

- 6.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является Директор Учреждения.
- 6.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя Директора Учреждения уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
- 6.3. Указанное в пункте 6.2. настоящего Положения уведомление работника передается лицу, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение одного рабочего дня с момента его поступления в журнале регистрации сообщений работников, о наличии личной заинтересованности.
- 6.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 6.5. Директор Учреждения в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссией по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении (далее – Комиссия).
- 6.6. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
- 6.7. Решение Комиссии связанное с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
- 6.8. До принятия решения Комиссии Директор Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта.
- 6.9. Директор ДК, когда ему стало известно о возникновении у работника ДК личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

## 7. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов

7.1. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению возникновения конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

7.2. 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 Учреждения;
- увольнение работника по основаниям, установленным ТК РФ.

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

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.

## 8. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Положения

8.1. 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.

8.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

## 9 Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.

9.2. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение по мере необходимости и подлежат утверждению Директором Учреждения.