

УТВЕРЖДАЮ

«10» августа 2026 г.

Директор ОГАУК «Ульяновский
драматический театр имени
И.А.Гончарова»



Н.А. Никонорова

ПОЛОЖЕНИЕ

«О конфликте интересов»

ОГАУК «Ульяновский драматический театр имени И.А. Гончарова»

1. Общие положения

1.1. Под конфликтом интересов понимается любая ситуация, когда работник действует из корыстных целей для того, чтобы извлечь выгоду. При этом личная заинтересованность не всегда проявляется в получении материальных или других выгод только для себя. Злоупотреблять полномочиями и лоббировать интересы можно и в пользу родственников, знакомых, прочих лиц или организаций. Таким образом, конфликт интересов возникает, когда личные интересы или обязательства работника могут негативно повлиять на выполнение профессиональных обязанностей.

1.2. Понятие «конфликт интересов» и «личная заинтересованность» определены в статье 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ). Кроме этого, статьями 38 и 39 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» закреплены обязанности руководителя заказчика при осуществлении закупок принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ.

1.3. Конфликт интересов можно условно подразделить на:

Реальный – имеющийся факт влияния конфликта интересов на надлежащее исполнение должностным лицом своих должностных обязанностей (полномочий);
Потенциальный – ситуация, при которой у должностного лица есть личные интересы, которые могут привести к конфликту интересов.

1.4. Пунктом 6 Положения о Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ОГАУК «Ульяновский драматический театр имени И.А. Гончарова» предусмотрена письменная форма направления уведомления работодателю, утверждены сроки подачи уведомления, порядок проведения предварительной проверки фактов, подтверждающих принятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, подготовки заключения с целью рассмотрения на заседании Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ОГАУК «Ульяновский драматический театр имени И.А. Гончарова».

2. Раскрытие конфликта интересов (подходы, способы разрешения), сотрудники, участвующие в реализации данного мероприятия

2.1 В целях выявления конфликта интересов в работе применяются различные подходы:

- проведение опросов и анкетирование (в анкете можно уточнять сведения о наличии родственников работников среди поставщиков учреждения);
- анализ договоров и сделок (заключались ли договоры объективно, без влияния личных интересов работников).

2.2. Способы раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

2.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

2.4. По итогам работы можно прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

2.5. Если по итогам проверки выявилось, что конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения, например:

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

2.6. Приведённый в пункте 2.5 перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по соглашению сторон могут быть найдены иные формы его урегулирования.

2.7. В организации работы по выявлению конфликта интересов в деятельности ОГАУК «Ульяновский драматический театр имени И.А. Гончарова» задействованы следующие работники учреждения:

- работник, ответственный за организацию деятельности в области противодействия коррупции в ОГАУК «Ульяновский драматический театр имени И.А. Гончарова» (далее-ответственный за противодействие коррупции);
- работник, ответственный за кадровую деятельность учреждения (далее-кадровый работник);

- работник, ответственный за предупреждение коррупции при осуществлении закупок.

3. Основные задачи ответственного за противодействие коррупции в выявлении конфликта интересов

3.1 Ответственный за противодействие коррупции в учреждении:

- контролирует работу и участвует в выявлении ситуаций конфликта интересов, признаков нарушений антикоррупционных мер, принятых в учреждении, коррупционных правонарушений;
- организует проведение проверок на основании информации о возможном конфликте интересов и (или) коррупционных правонарушениях;
- организует проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- взаимодействует с правоохранительными и иными государственными органами при проведении мероприятий по надзору за исполнением законодательства о противодействии коррупции, проверок и расследований;
- осуществляет мониторинг изменений антикоррупционного законодательства, судебной практики;
- осуществляет контроль своевременности и полноты подготовки отчётных материалов о реализации мер по предупреждению коррупции в учреждении.

4. Основные задачи кадрового работника в выявлении конфликта интересов

4.1. Кадровый работник осуществляет:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при оформлении гражданина на работу (анализ трудовой деятельности, сведений из личного листка по учёту кадров и т.д.), при назначении на новую должность;
- приём уведомлений о конфликте интересов и регистрация в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении

должностным обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее-Журнал);

- анализ информации, сопоставление данных, предоставляемых работниками, с целью выявления потенциального конфликта интересов;

- участие в разработке и внедрении процедур предотвращения и урегулирования конфликта интересов;

- взаимодействие с ответственным за противодействие коррупции в учреждении и работником, участвующим в реализации мероприятий антикоррупционной направленности, а также с комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в Областном государственном автономном учреждении культуры «Ульяновский драматический театр имени И.А. Гончарова».

5. Порядок деятельности Комиссии в рамках работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

5.1. Пунктом 5 Положения о Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ОГАУК «Ульяновский драматический театр имени И.А. Гончарова» определен порядок деятельности Комиссии в рамках работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

5.2. Приложением №1 к Положению о Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ОГАУК «Ульяновский драматический театр имени И.А. Гончарова» определён образец формы уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.3. Приложением №2 к Положению о Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ОГАУК «Ульяновский драматический театр имени И.А. Гончарова» утверждён образец формы ведения Журнала регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6. Проведение разъяснительной работы

6.1. В целях предупреждения возникновения у вновь принимаемого работника конфликта интересов при его назначении на соответствующую должность ответственный за реализацию мероприятий антикоррупционной направленности либо кадровый работник учреждения должен знакомить работника с нормативно-правовым регулированием в сфере противодействия коррупции в целом и ознакомить с принятыми в учреждении локальными нормативными актами антикоррупционной направленности под роспись, провести с ним антикоррупционный инструктаж.

6.2. В ходе беседы с работником важно определить, есть ли у него личные интересы, которые могут воспрепятствовать объективному выполнению должностных обязанностей.

7. Привлечение к ответственности

7.1. При рассмотрении вопроса о применении меры ответственности за нарушение требований по предотвращению и урегулированию конфликта интересов необходимо учитывать следующие критерии:

- характер и тяжесть правонарушения (в том числе негативные последствия, наступившие в результате правонарушения);
- обстоятельства, при которых совершено правонарушение;
- полнота, своевременность и добросовестность самостоятельно принятых мер по уведомлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- соблюдение работником других запретов и ограничений, исполнение других обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции;
- предшествующие результаты исполнения должностным лицом своих полномочий.