«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАУК ТЮЗ ГО г.Уфа РБ

_____А.А.Зубайдуллин

« 15 » января 2026 г.

МЕРЫ
по выявлению, предотвращению и урегулированию
конфликтов интересов в МАУК ТЮЗ ГО г.Уфа РБ на 2026-2027 гг.

Конфликт интересов – это ситуация, при которой у работников при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение или профессиональных обязанностей.

Настоящие меры о выявлении, предотвращению и урегулированию конфликтов интересов разработаны в соответствии с Конституцией РФ, федерального закона № 273-ФЗ от 25.12.2008г. «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов.

1.В целях выявления конфликта интересов учреждение обеспечивает учет всей входящей корреспонденции. В случае, если во входящей корреспонденции содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения руководителя.

2.В случае возникновения конфликта интересов работник обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя.

3.В случае выявления конфликта интересов в ходе проверок такая информация доводится до сведения руководителя.

4.В целях предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей между работниками осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

5.В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники обязаны:

- соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и локальных актов учреждения;

- четко исполнять свои должностные обязанности;

- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;

- обеспечить сохранность служебной тайны, а также сохранность персональных данных.

6.Руководитель учреждения, заместители и работники учреждения используют все доступные законные меры урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов учреждения, работников.

7.Письменная информация, полученная от правоохранительных, судебных, государственных органов, органов местного самоуправления, от организаций,

должностных лиц, граждан или работников театра служит основанием для проведения заседания комиссии, обеспечивающей соблюдение требований работниками театра об урегулировании конфликта интересов. В состав комиссии входят заместители директора, работники театра. Руководство комиссией осуществляет председатель комиссии. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами.

Комиссия формируется таким образом, чтобы была исключена возможность участия лиц, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов. Заседание комиссии проводится в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований об урегулированию конфликта интересов. На заседании комиссии заслушиваются пояснения работника и иных лиц, рассматриваются материалы по существу предъявляемых претензий. По итогам рассмотрения вопроса и выводам комиссии, принимается решение тайным голосованием (если комиссия не примет иное решение).Решение комиссии оформляется протоколом, которое подписывают все члены комиссии, принимавшие участие в заседании.

8.Для урегулирования конфликта интересов комиссия может избрать следующие меры:

- ограничить доступ работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- временное отстранение 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;

- виновные работники могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством РФ;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежайшее исполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

9.Решение комиссии может быть обжаловано работником в порядке, предусмотренном законодательством РФ. Члены комиссии, несогласные с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания комиссии и с которым должен быть ознакомлен работник. Копия протокола заседания комиссии приобщается к личному делу работника в отношении которого рассмотрен вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов.

10.В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке стороны конфликта обращаются в суд.

11.Указанный перечень мер не является исчерпывающим.В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.