

МКУ МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «УСТЬ – АБАКАНСКАЯ РАЙОННАЯ ПРАВОВАЯ СЛУЖБА»

Республика Хакасия,
р.п. Усть-Абакан,
ул. Рабочая, 9
т. 8(39032)21681

ИНН/КПП:1910011380/191001001
ОГРН:1091903000860

эл. почта: mbu-pravo@mail.ru

Российская Федерация
Республика Хакасия
Усть-Абаканский район

Муниципальное
казенное учреждение
"Усть-Абаканская
районная правовая
служба"

18.04.2025 г.

№ 94-МКУ
655100, РК, пгт. Усть-Абакан,
ул. Рабочая, 9
тел.: 2-11-54; 2-16-81

И.о. Главы Усть-Абаканского муниципального
района Республики Хакасия

Н.А. Потылицыной

Уважаемая Наталья Александровна!

Муниципальное казенное учреждение «Усть-Абаканская районная правовая служба» на Ваш запрос от 15.07.2025 №НП-1799 направляет копии документов в части разработки и принятия мер по предупреждению коррупции согласно приложению.

Приложение:

1. Приказ № 12-пр от 28.12.2024 «О назначении должностного лица ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений» в 1 экз. на 1 л.;
2. Приказ № 11-пр от 28.12.2024 «Об утверждении Положения о конфликте интересов» с приложением в 1 экз. на 5 л.
3. Список сотрудников с членами их семей в 1 экз. на 1 л.

Директор
МКУ «Правовая служба»

С.И. Благодатская

МКУ МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «УСТЬ – АБАКАНСКАЯ РАЙОННАЯ ПРАВОВАЯ СЛУЖБА»

Республика Хакасия,
гп. Усть-Абакан,
ул. Рабочая, 9
т. 8 (39032) 2-15-29
эл.почта: mby-pravo@mail.ru

ИНН/КПП: 1910011380/191001001
ОГРН: 1091903000860

ПРИКАЗ

« 28 » декабря 2024

№ 12-пр

О назначении должностного лица,
ответственного за профилактику
коррупционных и иных правонарушений

В соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О
противодействии коррупции» в целях предупреждения коррупции,
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить лицом, ответственным за профилактику коррупционных и
иных правонарушений, Сухорукову Наталью Анатольевну – заместителя
директора МКУ «Правовая служба».
2. Вменить в обязанности ответственного за профилактику
коррупционных и иных правонарушений:
 - сотрудничество с правоохранительными органами по вопросам
профилактики коррупционных и иных правонарушений;
 - предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
 - участие в составлении отчетности с целью недопущения использования
поддельных документов и неофициальных отчетов.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МКУ «Правовая служба»

С.И. Благодатская

С приказом ознакомлена:

ф.и.о. личная подпись

" 28 " декабря 2024

МКУ МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УСТЬ – АБАКАНСКАЯ РАЙОННАЯ ПРАВОВАЯ
СЛУЖБА»

Республика Хакасия,
р.п. Усть-Абакан,
ул. Рабочая, 9
т. 8(39032) 2-11-45
эл.почта: pravo-ua-rps@r-19.ru

ИНН/КПП: 1910011380/191001001
ОГРН: 1091903000860

ПРИКАЗ

« 28 » декабря 2024

№ 11-пр

Об утверждении Положения о конфликте интересов

В целях принятия мер по предупреждению коррупции в муниципальном казенном учреждении «Усть-Абаканская районная правовая служба» (далее – МКУ «Правовая служба»), в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов согласно приложению к настоящему приказу.
2. Установить, что приказ вступает в силу со дня его утверждения.
3. Боевой Т.А. – специалисту по кадровому делопроизводству МКУ «Правовая служба» ознакомить всех работников с настоящим приказом под роспись.
2. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор МКУ «Правовая служба»

С.И. Благодатская

Приложение
к приказу директора
МКУ «Правовая служба»
от 28 декабря 2024 г. № 11-пр

Положение
о конфликте интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом муниципального казенного учреждения «Усть-Абаканская районная правовая служба» (далее - Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

1.4. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в п. 1.3 настоящего Положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую

должность.

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов подаются директору Учреждения.

Рассмотрение представленных сведений осуществляется специально создаваемой комиссией, в состав которой включаются: директор Учреждения, его заместитель, начальник юридического отдела.

4.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.8.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.8.2. 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.

4.8.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

4.8.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

4.8.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.8.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

4.8.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.8.8. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

4.8.9. 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.

4.9. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

4.10. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Список сотрудников с членами их семей

ФИО	Дата рождения	Занимаемая должность
Благодатская Светлана Ильинична	02.07.1974	директор
Благодатский Емельян Григорьевич (супруг)	13.10.1973	руководитель Хакасского подразделения ООО ИК «Наратай энерджи»