

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
Муниципальное автономное учреждение  
«Савинский сельский Дом культуры»

**ПРИКАЗ**

От 13.01.2026г

№ 17 о/д

д.Савино

**О разработке и утверждении положений о противодействии коррупции, предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников муниципального автономного учреждения МАУ «Савинский СДК» филиал «Дубровский СДК», филиал «Слутский ЦД», филиал «Шолоховский СДК»**

Руководствуясь Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях организации работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в МАУ «Савинский СДК», филиал «Дубровский СДК», филиал «Слутский ЦД», филиал «Шолоховский СДК».

Разработать и утвердить Положение о противодействии коррупции муниципального автономного учреждения МАУ «Савинский СДК», филиал «Дубровский СДК», филиал «Слутский ЦД», филиал «Шолоховский СДК».

1. (Приложение №1).

Разработать и утвердить Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников МАУ «Савинский СДК», филиал «Дубровский СДК», филиал «Слутский ЦД», филиал «Шолоховский СДК».

2. (Приложение № 2)

Ознакомить с приказом работников МАУ «Савинский СДК», филиал «Дубровский СДК», филиал «Слутский ЦД», филиал «Шолоховский СДК».

3. под роспись.

Директор МАУ  
«Савинский сельский Дом культуры»



Н.А.Кошарная

Лист ознакомления с приказом №17 от 13.01.2026г

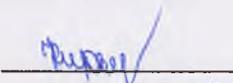
Кузьмич Наталья  
Георгиевна

Художественный  
руководитель  
коллектива



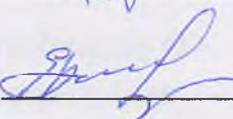
Кириллова Светлана  
Юрьевна

Ведущий методист



Большакова Елена  
Витальевна

Художественный  
руководитель  
коллектива



Кошарная Надежда  
Александровна

Директор



Жук Ольга Юрьевна

Ведущий методист



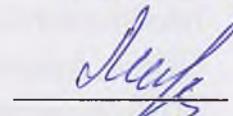
Фальковская Галина  
Евгеньевна

Методист



Ильина Светлана  
Владимировна

Зав. Шолоховским СДК



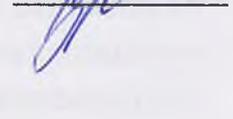
Менсадилова Любовь  
Евгеньевна

Зав. Центром досуга  
д.Слутка



Куропаткина Екатерина  
Сергеевна

Зав. Дубровским СДК





**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о противодействии коррупции**  
**муниципального автономного учреждений «Савинский СДК»**  
**филиал «Дубровский СДК», филиал «Слутский ЦД», филиал**  
**«Шолоховский СДК»**

**1. Общие положения**

1.1. Данное Положение «О противодействии коррупции» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ

«О противодействии коррупции» (с последующими изменениями).

Указа Президента РФ от 02.04.2013 N 309 (ред. от 08.11.2021) "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»,

1.2. Настоящим Положением устанавливаются основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения

коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений в муниципальном автономном учреждении «Савинский сельский Дом культуры» (далее - Учреждение).

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

1.3.1. коррупция:

а) злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное

использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества 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;

б) совершение деяний, указанных в подпункте "а" настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица;

1.3.2. противодействие коррупции - деятельность членов рабочей группы (комиссии) по противодействию коррупции и физических лиц в пределах их полномочий:

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.

1.3.3. антикоррупционная политика – деятельность администрации учреждения, направленная на создание эффективной системы противодействия коррупции;

1.3.4. антикоррупционная экспертиза правовых актов - деятельность специалистов по выявлению и описанию коррупциогенных факторов, относящихся к действующим правовым актам и (или) их проектам, разработке рекомендаций, направленных на устранение или ограничение действия таких факторов;

1.3.5. коррупционное правонарушение - деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность;

1.3.6. коррупциогенный фактор - явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению;

1.3.7. предупреждение коррупции - деятельность учреждения по антикоррупционной политике, направленной на выявление, изучение, ограничение либо устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующих их распространению.

1.4. Противодействие коррупции в учреждении осуществляется на основе следующих принципов:

- приоритета профилактических мер, направленных на недопущение формирования причин и условий, порождающих коррупцию;
- обеспечения четкой правовой регламентации деятельности, законности и гласности такой деятельности, государственного и общественного контроля за ней;
- приоритета защиты прав и законных интересов физических и юридических лиц;
- неотвратимости ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- комплексного использования организационных, информационно-пропагандистских и других мер;
- приоритетного применения мер по предупреждению коррупции.

## **2. Основные меры по противодействию и профилактике коррупции**

2.1. Профилактика коррупции осуществляется путем применения

следующих основных мер:

- формирование в коллективе работников учреждения нетерпимости к коррупционному поведению;
- проведение мониторинга всех локальных актов, издаваемых администрацией учреждения на предмет соответствия действующему законодательству;
- проведение мероприятий по разъяснению работникам учреждения законодательства в сфере противодействия коррупции.

### **3. Основные принципы антикоррупционной деятельности в Учреждении.**

3.1. Принцип полного и безусловного соответствия деятельности Учреждения работы работников действующему законодательству Российской Федерации, подзаконным нормативно-правовым актам, общепризнанным принципам и нормам международного права, международным договорам Российской Федерации, а также сложившимся обычаям делового оборота.

3.2. Принцип личного примера руководства, занимающего ключевую роль в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

Руководящие работники должны демонстрировать подчинённым работникам личный пример ответственного поведения, оказывать необходимое содействие эффективному выполнению антикоррупционных мероприятий и обеспечивать совершенствование принимаемых мер с учетом оценки их результативности.

3.3. Принцип вовлеченности работников - информированности работников о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий по снижению вероятности вовлечения работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учётом возможных коррупционных рисков в Учреждении.

3.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Антикоррупционные мероприятия должны быть просты в реализации, приносить значимый эффект и при этом не влечь за собой существенные финансовые и имущественные затраты.

3.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных нарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

3.7. Принцип публичности и открытости деятельности Учреждения -

информирования контрагентов, деловых партнёров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах ведения финансово-хозяйственной деятельности.

Не допускается создание неофициальной (двойной) отчётности, проведение неучтённых или неправильно учтённых операций, ведение учёта несуществующих расходов, намеренное уничтожение бухгалтерской и иной документации ранее установленных сроков.

3.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

В Учреждении должен систематически производиться мониторинг эффективности внедрённых антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроль за их исполнением.

3.9. Признание, обеспечение и защита прав и свобод человека и гражданина.

Учреждение исходит из того, что права и свободы человека и гражданина являются высшей ценностью, в связи с чем допускается ограничение прав работников только в установленных законом пределах.

3.10. Принцип комплексного использования организационных, информационных, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер по противодействию коррупции.

Принимаемые антикоррупционные меры должны носить системный и комплексный характер и включать в себя все доступные законные методы и средства по борьбе с коррупцией.

3.11. Принцип приоритетного применения мер по предупреждению коррупции.

Принятие необходимых антикоррупционных мер должно иметь приоритет перед текущими интересами работника и Учреждения.

#### **4. Обязанности работников учреждения по предупреждению и противодействию коррупции**

4.1. Работники Учреждения обязаны:

- воздерживаться от совершения и участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано, как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного нарушения в интересах или от имени Учреждения;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, Учреждения и должностное лицо Учреждения, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, а также о случаях совершения коррупционных нарушений другими работниками, контрагентами и иными лицами;
- сообщать руководству Учреждения о возможности возникновения или о возникшем у работника конфликте интересов и личной заинтересованности;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя о начале проведения проверок контрольными и правоохранительными органами, об их результатах и о случаях привлечения работников Учреждения к

административной и уголовной ответственности, связанных с их работой в Учреждении;

- отказаться от получения вознаграждения (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплата развлечений, расходов, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения) в связи с исполнением должностных обязанностей, когда подобные действия могут повлиять (или создать впечатление о влиянии) на принятие решения работником Учреждения, на исход сделки, конкурса;

- в установленном законодательством порядке и в предусмотренных законодательством случаях - представлять в уполномоченные органы сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

- оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче им документов и информации, содержащей данные о коррупционных нарушениях; не допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами правоохранительных органов.

4.2. Порядок уведомления работодателя работниками о конфликте интересов и коррупционных нарушениях определён в отдельном внутреннем акте Учреждения.

4.3. Неисполнение возложенных на сотрудников обязанностей по предупреждению и противодействию коррупции в Учреждении может повлечь дисциплинарную ответственность вплоть до увольнения при наличии оснований, предусмотренных трудовым законодательством.

4.4. Учреждение гарантирует работникам отсутствие претензий и негативных последствий в карьерном, финансовом и ином плане в случае отказа работника от совершения любых коррупционных действий, даже если такой отказ приведёт к потерям для Учреждения, а также в случае раскрытия работником информации Учреждению или правоохранительным органам об известных ему фактах коррупционных правонарушений.

4.5. Учреждение вправе включать предусмотренные настоящей Антикоррупционной политикой права и обязанности работников в заключаемые с ними трудовые договоры и соглашения.

## **5. Основные направления деятельности учреждения по повышению эффективности противодействия коррупции.**

К основным направлениям деятельности Учреждения в этой сфере относится следующее:

5.1. Принятие мер, направленных на привлечение работников и граждан к активному участию в противодействии возможной коррупции в Учреждении, а также направленных на формирование в Учреждении негативного отношения к коррупционному поведению.

5.2. Совершенствование системы, структуры и кадровой деятельности Учреждения с учётом требований к проведению антикоррупционных мероприятий.

5.3. Совершенствование порядка использования имущества Учреждения, а также порядка его отчуждения и передачи прав на его использование с целью установления барьеров и ограничений к совершению коррупционных нарушений.

5.4. Усиление контроля за решением вопросов, содержащихся в обращениях граждан, организаций, государственных и муниципальных органов власти и управления, а также иных лиц.

5.5. Создание эффективного механизма взаимодействия работников Учреждения с правоохранительными органами, гражданами, институтами гражданского общества, а также иными заинтересованными лицами по вопросам противодействия коррупции.

5.6. Обеспечение доступа общественности к открытой информации о деятельности Учреждения.

5.7. Повышение ответственности работников Учреждения за непринятие мер по устранению причин, способствующих коррупции.

5.8. Ведение эффективного внутреннего контроля, включая проверки бухгалтерской, учетной и кадровой деятельности, контроля за правильностью оформления финансовых и иных операций, предполагающих коррупционные риски.

## **6. Ответственность физических и юридических лиц за коррупционные правонарушения**

6.1. 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. Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы.

6.3. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к

юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Работники Учреждения должны не ограничиваться обязанностями и предписаниями настоящего Положения, а предпринимать иные рекомендованные и необходимые меры для ведения системной, полномасштабной и всесторонней работы по комплексному противодействию любым возможным коррупционным проявлениям в Учреждении.

7.2. Дополнительно к взятым на себя обязательствам и гарантиям по антикоррупционной политике Учреждение вправе принимать иные меры, в том числе направление работников на обучение, по вопросам профилактики и противодействия коррупции, проведение дополнительного внутреннего контроля и аудита, плановых и внеплановых проверок экономической обоснованности финансовых и хозяйственных операций, документации и отчётности, внедрение стандартов поведения работников, участие Учреждения в коллективных инициативах по противодействию коррупции и иные меры.

7.3. За нарушение положений настоящего Положения работники несут ответственность согласно законодательству. При наличии установленных законом оснований за допущенные нарушения к работникам могут быть применены меры дисциплинарного воздействия (замечание, выговор или увольнение). Увольнение может быть применено, в том числе, за:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин своих обязанностей при наличии у него дисциплинарного взыскания;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если это даёт основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- принятие необоснованного решения руководящими работниками, повлёкшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Учреждения;
- однократное грубое нарушение руководящими работниками своих трудовых обязанностей;
- представления подложных документов при заключении трудового договора, а также по иным основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.4. Настоящее Положение может быть изменено, дополнено или сокращено по решению руководителя Учреждения.



**Положение**  
**по предотвращению и урегулированию конфликта**  
**интересов работников МАУ «Савинский СДК»**  
**филиал «Дубровский СДК», филиал «Слутский СД», филиал**  
**«Шолоховский СДК»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов среди работников культуры, при осуществлении ими профессиональной деятельности (далее Положение) определяет порядок работы в Муниципальном автономном учреждении «Савинский сельский Дом культуры», далее по тексту – Учреждение) по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работников культуры при осуществлении им профессиональной деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с :

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

**2. Основные понятия**

2.1. *Участники учреждений культуры* - участники клубных формирований, родители (законные представители) участников, работники культуры и их представители, учреждение, осуществляющие культурно-досуговую деятельность.

2.2. *Конфликт интересов работников культуры* - ситуация, при которой у работников культуры при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами участников клубных формирований, родителей (законных представителей) участников.

2.3. *Под личной заинтересованностью работника культуры*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде

денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

### **3. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника культуры**

3.1. В Учреждении выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

3.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов работника культуры, относятся следующие:

- работник культуры ведёт бесплатные занятия у одних и тех же воспитанников;
- работник культуры является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников учреждений культуры;
- получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников культуры.

3.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов работника, относятся следующие:

- участие работника культуры в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника культуры.

### **4. Ограничения, налагаемые на работников культуры при осуществлении ими профессиональной деятельности**

4.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника культуры в Учреждении, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников культуры Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4.2. На работников культуры Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение платных занятий у одних и тех же воспитанников;
- запрет на занятия репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или)

согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным уставом Учреждения;

- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников учреждений культуры;
- запрет на получение работником культуры подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным уставом Учреждения.

4.3. Работники культуры обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, и запреты, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

## **5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников культуры при осуществлении ими профессиональной деятельности**

5.1. Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников учреждения культуры.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права участников клубных формирований и работников учреждения, учитывается мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники культуры;

- обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников культуры внутренними локальными нормативными актами Учреждения;

- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством культурно-досуговой деятельности учреждения;

- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях участников клубных формирований,

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника культуры.

5.3. Работники культуры обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.4. С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные

инструкции по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.5. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

5.6. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии Учреждения по урегулированию споров.

5.7. Решение комиссии Учреждения по урегулированию споров при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.8. Решение комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками культурно-досуговых учреждений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника культуры, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.9. До принятия решения комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками культурно-досуговых учреждений руководитель Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта.

5.10. Руководитель Учреждения, когда ему стало известно о возникновении у работника культуры личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

## **6. Ответственность**

6.1. Ответственным лицом в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников культуры при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель Учреждения.

6.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников культуры:

- утверждает Положение о порядке работы в Учреждении по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника культуры при осуществлении им профессиональной деятельности;