

СОГЛАСОВАНО
протокол общего собрания трудового
коллектива МАУК «Дворец культуры
и молодежи «ГОРОД»
от 05.11.2019 года № 3

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАУК «Дворец культуры
и молодежи «ГОРОД»
от 07.11.2019 года № 124-од

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
Муниципального автономного учреждения культуры
«Дворец культуры и молодежи «ГОРОД»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников (далее по тексту - «Положение») МАУК «Дворец культуры и молодежи «ГОРОД» (далее по тексту - «Учреждение») разработано с целью регулирования и предотвращения конфликтов интересов в деятельности работников.

1.2. Настоящее Положение относится к числу локальных нормативных актов Учреждения и разработано в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ от 25.12.2008 г. «О противодействии коррупции».

1.3. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.4. Настоящее Положение утверждается, изменяется и отменяется на основании приказа Учреждения, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения. Изменения и (или) дополнения в настоящее Положение вносятся путем принятия его в новой редакции. Настоящее Положение (его новая редакция) вступает в силу со дня подписания приказа директором Учреждения или с иной даты, указанной в тексте такого приказа.

1.5. Если в связи с изменением действующего законодательства Российской Федерации настоящее Положение вступает в противоречие с вступившими в законную силу изменениями, вплоть до принятия настоящего Положения в новой редакции, непосредственно применяются вступившие в законную силу нормы законодательства Российской Федерации.

2. Основные понятия

2.1. **Конфликт интересов** - ситуация, при которой у работника Учреждения, при осуществлении им своей профессиональной деятельности, возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих профессиональных и трудовых обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами Учреждения и (или) другого работника, а также получателей услуг (работ), оказываемых (выполняемых) Учреждением.

2.2. **Личная заинтересованность работника** - заинтересованность работника Учреждения, связанная с возможностью получения им, при исполнении своих профессиональных и трудовых обязанностей, доходов в виде денег, ценностей 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.

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. Работа Комиссии по урегулированию конфликта интересов

5.1. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений о конфликте интересов и его урегулирования. Директор Учреждения назначает ответственное лицо за прием и хранение деклараций конфликта интересов, а также иной поступившей информации о конфликте интересов. Приказом Учреждения назначается Комиссия по урегулированию конфликта интересов и её персональный состав.

5.2. Комиссия по урегулированию конфликта интересов (далее - «Комиссия») создается в целях рассмотрения вопросов, связанных с урегулированием ситуаций, когда личная заинтересованность работника Учреждения влияет или может влиять на объективное исполнение им своих профессиональных и трудовых обязанностей.

5.3. Основными задачами Комиссии являются:

а) содействие в урегулировании конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам граждан, организаций, обществу;

б) обеспечение условий для добросовестного и эффективного исполнения работниками своих профессиональных и трудовых обязанностей;

в) исключение злоупотреблений со стороны работников при выполнении ими своих профессиональных и трудовых обязанностей;

г) противодействию коррупции.

5.4. Комиссия имеет право запрашивать необходимые документы и информацию.

5.5. Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены комиссии, принявшие участие в заседании.

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

6.1. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию, в обязанности которой входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнение устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

Решение Комиссии является обязательным для всех работников, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. 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. В итоге этой работы комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный администрацией Учреждения, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

6.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными. 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.

6.5. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

- добровольный отказ работников Учреждения или их 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 профессиональных и трудовых обязанностей работников Учреждения;

- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение профессиональных и трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работников 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 профессиональных и трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности Комиссии и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.6. Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо соблюдать нормы действующего законодательства Российской Федерации по противодействию коррупции и локальные нормативные акты Учреждения в области антикоррупционной политики.

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

7.1. При принятии работниками решений по деловым вопросам и выполнении своих профессиональных и трудовых обязанностей они обязаны руководствоваться интересами Учреждения, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей, и интересов других лиц, которые в силу закона могут быть признаны аффилированными с работником.

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

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

7.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.