

Муниципальное автономное
учреждение культуры городского
округа Кинель Самарской области
«Городской Дом культуры»
(МАУК «Городской Дом культуры»)
г. Кинель

УТВЕРЖДАЮ
Директор

Власова
10 января 20 *29* год
А.А. Власова
М.П.



Положение о конфликте интересов МАУК «Городской Дом культуры»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями **Федерального закона** от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", **Методических рекомендаций** по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013 г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом МАУК «Городской Дом культуры» (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) работника Учреждения, 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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

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) работником Учреждения, указанным в настоящем пункте, 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 работник Учреждения, указанный в настоящем пункте, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на работников Учреждения, указанных в **пункте 1.3** настоящего Положения, а так же на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до лиц указанных в пункте 1.4.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении 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 его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен)

Учреждением;

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего

конфликта интересов

3.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия:

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- ежегодное раскрытие сведений конфликта интересов определенным рядом работников.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде путем заполнения Декларации о конфликте интересов Учреждения (далее Декларация). Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. В Учреждении для ряда работников занимающих должности, которые являются "ключевыми" для совершения коррупционного правонарушения то есть участие таких должностных лиц Учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным, организуется ежегодное заполнение Декларации.

Форма Декларации, круг лиц, на которых распространяется требование заполнения Декларации и периодичность заполнения Декларации определяются приказом директора Учреждения.

3.4. Ответственным за прием Декларации является лицо ответственное за профилактику коррупции и иных правонарушений Учреждения назначаемое приказом директора Учреждения.

Ответственный за приём Декларации проверяет полноту и достоверность изложенной в Декларации информации в рамках своей компетенции.

3.5. Рассмотрение представленных сведений о конфликте интересов осуществляется Комиссией по противодействию коррупции Учреждения (далее Комиссия), в состав которой определяется приказом директора Учреждения в соответствии с Положением о комиссии по противодействию коррупции Учреждения.

3.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений о конфликте интересов и урегулирования конфликта интересов.

3.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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

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

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

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

По договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.10. Решение Комиссии по проведенной проверке представленных сведений о конфликте интересов оформляется протоколом Комиссии.

Ответственный за приём декларации заполняет раздел 3 Декларации и подтверждает подписью Решение Комиссии по Декларации.

Срок хранения Декларации составляет один год, уничтожение Декларации происходит в соответствии с процедурой, установленной в Учреждении.

3.11. При разрешении имеющегося конфликта интересов 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.

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

4.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вводится в действие с момента утверждения Директором Учреждения.