

Положение
о порядке рассмотрения, урегулирования и предотвращения конфликта интересов
работников Муниципального автономного учреждения культуры
Заводоуковского городского округа
«Заводоуковский культурно-досуговый центр»

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке рассмотрения, урегулирования и предотвращения конфликта интересов работников Муниципального автономного Учреждения культуры Заводоуковского городского округа «Заводоуковский культурно-досуговый центр» (далее Положение) - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими участниками отношений, профилактики конфликта интересов работника, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Настоящее положение определяет порядок работы в Муниципальном автономном учреждении культуры Заводоуковского городского округа «Заводоуковский культурно-досуговый центр» (далее Учреждение) по рассмотрению, урегулированию и предотвращению конфликта интересов.

1.4. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (далее - Методические рекомендации) разработаны во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. N 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2. Основные понятия

2.1. *Коррупция* - 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.

2.2. *Противодействие коррупции* - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

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.

2.3. *Предупреждение коррупции* - деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

2.4. *Участники отношений* - участники коллективов (студий), родители (законные представители) участников коллективов (студий), работники Учреждения, осуществляющие трудовую деятельность.

2.5. *Конфликт интересов* - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

3. Круг лиц, попадающий под действие положения

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и выполняемых функций.

4. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

4.1. 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.

4.2. 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 участников отношений.

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

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники отношений;
- обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством предоставляемых услуг;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

5. Комиссия по урегулированию (рассмотрению, предотвращению) конфликта интересов в Учреждении. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении

5.1. Комиссия по урегулированию (рассмотрению, предотвращению) конфликта интересов в Учреждении (далее – Комиссия) создается в составе 5 человек.

В состав Комиссии входят:

- заместитель директора;
- специалист по кадрам;
- специалист по методике клубной работы;
- специалисты, оказывающие услугу – 2 чел.

Состав комиссии назначается приказом директора Учреждения.

5.2. Директор Учреждения не может быть членом Комиссии.

5.3. Директор Учреждения может участвовать в заседаниях Комиссии с правом совещательного голоса.

5.4. Комиссию возглавляет председатель, который назначается приказом директора Учреждения.

5.5. Решение о назначении членов Комиссии или досрочном прекращении их полномочий принимается Директором Учреждения.

5.6. В функциональные обязанности Комиссии входит прием заявлений сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта, проверка достоверности информации, принятие решений, направленных на урегулирование.

5.7. Решение Комиссии является обязательным для всех участников отношений, носит рекомендательный характер, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

5.8. 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.

5.9. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию.

5.10. Подача сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме председателю Комиссии.

5.11. 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.

5.12. 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 функциональных обязанностей работников Учреждения;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника по инициативе работника.

5.13. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае, могут быть найдены индивидуальные формы урегулирования конфликта интересов.

6. Ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

6.1. На работников при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующее ограничение:

- запрет на получение работниками ценных подарков и иных услуг от физических и юридических лиц, родителей (законных представителей) участников коллективов (студий).

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

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

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

7.1.2. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме председателя Комиссии.

7.1.3. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

7.1.5. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

7.1.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Ответственность

8.1. Ответственным лицом за организацию работы по противодействию коррупции в Учреждении является директор.

8.2. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.