Утверждено

приказом Директора

МБУК ДК «Исток»

от 02.12.2019 г. № 107

Положениео выявлении и урегулировании конфликта интересовв Муниципальном бюджетном учреждении культуры

Дворец культуры «Исток»

1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов

1.1. Положение о конфликте интересов Муниципального бюджетного учреждения
культуры Дворец культуры «Исток» (далее – Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

1.2. Положение о конфликте интересов - это локальный документ Учреждения,
устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов,
возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых
обязанностей.
1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность
(прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может
повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и
при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной
заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения,
способное привести к причинению вреда правам и законным интересам,
имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем
Учреждения) которой он является.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников
Учреждения, вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на
физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых
договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

3.1. 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.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения ипорядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешениявозникшего конфликта интересов

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех
работников Учреждения.

4.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта
интересов.
4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном
виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в
Учреждении ведет заместитель директора по безопасности.

4.5. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения
представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая
информация должна быть тщательно проверена заместителем директора по безопасности с целью оценки серьезности возникающих для
Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования
конфликта интересов.

4.6. Итогом урегулирования конфликта интересов могут стать следующие решения:
4.6.1. решение, что сведения, которые были представлены работником, не являются
конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах
урегулирования.
4.6.2. решение, что конфликт интересов имеет место, при этом могут
использоваться различные целесообразные способы его разрешения, в том числе:
- 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;

- 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.

4.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является
исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы
его урегулирования.

4.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее
"мягкая" мера урегулирования из возможных с учетом существующих
обстоятельств. Более жесткие меры используются 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.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированиемконфликта интересов

5.1. 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.