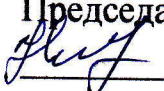


СОГЛАСОВАНО:

Председатель Комиссии
 Николаева С.С.
«04» марта 2022г.



УТВЕРЖДЕНО:

Приказом № 14-ОД
от «04» марта 2022г.
 Пантелеева С.В.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выявлении и урегулировании

конфликта интересов

в МАУК «Сусоловский СДК»

д. Сусолово
2022г.

1. Цели и задачи Положения

- 1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в МАУК «Сусоловский СДК» (далее по тексту – Учреждение) разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов в МАУК «Сусоловский СДК».
- 1.2. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее по тексту – Положение) – это внутренний документ МАУК «Сусоловский СДК», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников в ходе выполнения их трудовых обязанностей.
- 1.3. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять 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 которого он является.
- 1.4. Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) - заинтересованность работника (представителя Учреждения), связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя и для третьих лиц.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

- 2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

- 3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МАУК «Сусоловский СДК» положены следующие принципы:
 - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - индивидуальное рассмотрение и оценка 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 (предотвращён).

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования

- 4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:
- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
 - раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
 - разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов
- 4.2. Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту, так и о возникающих или имеющихся конфликтах интересов других работников Учреждения
- 4.3. Раскрытие сведения о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме согласно Приложению № 1 к Положению.
- 4.4. Уведомление работника подлежит обязательной регистрации в Журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновении конфликта интересов (далее по тексту - журнал регистрации) (Приложение № 2).
- 4.5. Журнал ведётся и хранится у директора МАУК «Сусоловский СДК»
- 4.6. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией по противодействию коррупции с целью оценки серьёзности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 4.7. 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.
- 4.8. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - добровольный отказ работника 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;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
 - увольнение работника по инициативе работника;
 - увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение или

ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

- 4.9. Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договорённости Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 4.10. При разрешении имеющего 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.

5. Лица, ответственные за приём сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

- 5.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются:
- руководитель Учреждения;
 - председатель комиссии по противодействию коррупции;
 - заместитель председателя комиссии по противодействию коррупции;
 - должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении.
- 5.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора Учреждения и комиссии по противодействию коррупции. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать 3 (трех) рабочих дней, в течение которых комиссия по противодействию коррупции выносит решение о проведении проверки данной информации. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о её проведении. Срок проверки может быть продлен до 2 (двух) месяцев по решению председателя комиссии.
- 5.3. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п.5.1. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.
- 5.4. При совпадении члена Комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов

касается руководителя Учреждения, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

- 5.5. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по противодействию коррупции. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии по его желанию. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникающего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом.

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

- 6.1. 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.

7. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов

- 7.1. За несоблюдение Положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.
- 7.2. За неприятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1. части 1 статьи 81 ТК РФ, может быть расторгнут трудовой договор.

Приложение № 1
к Положению о выявлении и урегулировании
конфликта интересов

Директору МАУК
«Сусоловский СДК»

(ФИО)

(ФИО работника,

должность, структурное подразделение)

УВЕДОМЛЕНИЕ

В соответствии со статьёй 9 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О
противодействии коррупции» я,

(Ф.И.О., должность)

настоящим уведомляю о наличии личной заинтересованности и возможном
возникновении конфликта интересов в решении следующего вопроса
(принятии решения):

(описать в чем выражается личная заинтересованность)

(дата)

(подпись)

(расшифровка)

Уведомление зарегистрировано в журнале регистрации
« ____ » ____ 20 ____ № ____

(подпись ответственного лица)

Приложение № 2
к Положению о выявлении и урегулировании
конфликта интересов

**Журнал регистрации уведомлений
о наличии личной заинтересованности
или возникновения конфликта интересов**

N п/п	Дата регистрации уведомления	Присвоенный регистрационный номер	Краткое содержание уведомления	ФИО и подпись подавшего уведомление	ФИО и подпись регистратора
1	2	3	4	5	6