

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
КАЛИНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЛАДУШКИНСКИЙ
ГОРОДСКОЙ ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ, ДОСУГА И СПОРТА»**

ОТ 05 апреля 2018 года

ПРИКАЗ №12-2

Об утверждении Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов

В соответствии с требованием Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с решением собрания трудового коллектива (протокол № 2 от 05.04.2018 г.)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 05.04.2018 г. «Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов» муниципального бюджетного учреждения «Ладушкинский городской центр культуры, досуга и спорта». (Приложение №2).
2. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБУ «ЛГЦКДС»



Е.Г. Барканова

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов

1. Основные понятия - ситуация, при которой у работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Общие положения

2.1. Настоящее Положение о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов в МБУ «Ладушкинский городской центр культуры, досуга и спорта» (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

2.2. Настоящее Положение определяет общие принципы и подходы, а также содержит перечни основных мер, которые используются для предотвращения потенциального, выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.

2.3. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками МБУ «ЛГЦКДС».

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

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 организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

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

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - 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. Предотвращение конфликта интересов

- 5.1. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей между работниками организации осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.
- 5.2. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники организации обязаны:
 - соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и локальных актов организации;
 - четко исполнять свои должностные обязанности;
 - соблюдать нормы деловой и профессиональной этики,
 - обеспечить сохранность служебной тайны, а также сохранность персональных данных.
- 5.2. Указанный перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

6. Основные типы конфликта интересов

В деятельности организации потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов:

- конфликт интересов между работниками;
- конфликт интересов между руководством и работниками;
- конфликт интересов между работниками и посетителями, законными представителями воспитанников;
- конфликт интересов между работниками и сторонними организациями.

7. Выявление конфликта интересов

- 7.1. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками организации в ходе своей текущей деятельности.
- 7.2. В целях выявления конфликта интересов организация обеспечивает учет всей входящей корреспонденции. В случае если во входящей корреспонденции содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения: - руководителя организации, в котором работает сотрудник, в отношении которого получена негативная информация.
- 7.3. В случае выявления конфликта интересов в ходе проверок такая информация доводится до сведения директора организации.

8. Урегулирование конфликта интересов

- 8.1. Директор и работники учреждения используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов учреждения, работников учреждения, посетителей и законных представителей воспитанников.
- 8.2. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании.
- 8.3. В случае получения информации о наличии конфликта интересов руководитель обязан удостовериться в наличии конфликта интересов, выяснить причины и урегулировать конфликт интересов.
- 8.4. В случае получения информации о наличии конфликта интересов директор организации обязан удостовериться в наличии конфликта интересов и назначить

лицо (группу лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов.

8.5. Лицо (группа лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов, во взаимодействии с юристом подготавливает предложения по его урегулированию.

Возможные способы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации 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.

8.6. В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке стороны конфликта обращаются в суд

8.7. Указанный в настоящем разделе перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

9. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрением этих сведений является директор.

10. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения

10.1. Директор и работники МБУ «ЛГЦКДС», независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Положения. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско- правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.