

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель МКУ «ЦОД МОК»

Мышалова И.В. Мышалова
 (приказ от 01.02.2017 года № 17-од)

Положение

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности муниципальной отрасли культуры»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций о разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 года.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности муниципальной отрасли культуры» (далее – МКУ «ЦОД МОК»), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МКУ «ЦОД МОК» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами МКУ «ЦОД МОК», способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации МКУ «ЦОД МОК».

1.4. Под личной заинтересованностью работника МКУ «ЦОД МОК» понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками МКУ «ЦОД МОК» и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с МКУ «ЦОД МОК» на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников МКУ «ЦОД МОК».

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в МКУ «ЦОД МОК»

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МКУ «ЦОД МОК» положены следующие принципы:

- 1) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 2) индивидуальное рассмотрение и оценка reputационных рисков для МКУ «ЦОД МОК» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 4) соблюдение баланса интересов МКУ «ЦОД МОК» и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 5) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) МКУ «ЦОД МОК».

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

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МКУ «ЦОД МОК» и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 4.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 4.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 4.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 4.1.4. раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в МКУ «ЦОД МОК» (заполнение декларации о конфликте интересов).

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Директором МКУ «ЦОД МОК» из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4. В МКУ «ЦОД МОК» для ряда работников вправе организовать ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

4.5. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются директором МКУ «ЦОД МОК» в форме приказа.

Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по противодействию коррупции муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности муниципальной отрасли культуры».

4.6. МКУ «ЦОД МОК» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для МКУ «ЦОД МОК» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является ли она являющейся возникшей (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

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

- 4.10.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 4.10.2. добровольный отказ работника МКУ «ЦОД МОК» 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;
- 4.10.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 4.10.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в

противоречие с функциональными обязанностями;

4.10.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.10.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

4.10.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МКУ «ЦОД МОК»;

4.10.8. увольнение работника из МКУ «ЦОД МОК» по инициативе работника;

4.10.9. 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.

4.11. 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 МКУ «ЦОД МОК».

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение утверждается приказом МКУ «ЦОД МОК» и вступает в силу с момента его утверждения.

5.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается приказом МКУ «ЦОД МОК».

5.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

ОЗНАКОМЛЕН:

1	_____ / _____	«____»	2017 г.
2	_____ / _____	«____»	2017 г.
3	_____ / _____	«____»	2017 г.
4	_____ / _____	«____»	2017 г.
5	_____ / _____	«____»	2017 г.
6	_____ / _____	«____»	2017 г.
7	_____ / _____	«____»	2017 г.
8	_____ / _____	«____»	2017 г.
9	_____ / _____	«____»	2017 г.